

JÜRGEN FINGER

## »POUR UN STATUT LÉGAL DES EMPLOYÉS«

### Die Bemühungen um Implementierung eines Angestelltenstatuts in das französische Arbeitsrecht 1925–1932

Die ersten koordinierten Streikbewegungen der Büroangestellten dürften für das Frankreich der Jahre nach dem Ersten Weltkrieg ein mehr als überraschendes Ereignis gewesen sein. Waren diese 1919 vielleicht noch in der allgemeinen Unordnung untergegangen, so schlug der Streik der Bankangestellten von 1925 große Wellen, der sich fast zwei Monate hinzog und alle großen Städte des Landes betraf. Die drei großen Gewerkschaftsbünde CGT, CFTC und in Paris auch die CGT-U und ihre Angestelltenorganisationen hatten, zunächst scheinbar unbeabsichtigt, eine Bewegung losgetreten, die das ganze Land und auch die hohe Politik verfolgten. War man in Frankreich Arbeitsniederlegungen von Arbeitern oder inzwischen auch lokal begrenzte Aktionen der Angestellten im Handel gewohnt, so überraschte es um so mehr, daß die *employés de banque*, die Angestellten einer so sensiblen Branche, zu diesem Mittel griffen, und dies in einer für sie bis dato ungekannten Massivität. Für die politischen Beobachter war dabei die zeitliche Nähe zur Zeichnung der neuen Friedensanleihe, des *emprunt de la paix* von 1925, beunruhigend genug<sup>1</sup>.

Wie sehr diese Bewegung die politische Aufmerksamkeit auf diese bislang wenig beachtete Gruppe von Arbeitnehmern lenkte, illustrieren mehrere Gesetzentwürfe der unmittelbar folgenden Jahre, welche zum Teil bis in die dreißiger Jahre in der *Chambre des députés* aufgegriffen wurden. Die Vermutung liegt nahe, daß manche Abgeordnete erst durch den Streik dazu animiert wurden, die besonderen Wünsche dieser konstant wachsenden Gruppe von Wählern auf ihre Agenda zu setzen. Daß es tatsächlich derartige Initiativen gab, ist unerwartet und verdient eine nähere Betrachtung, da die Forschung bisher unausgesprochen davon ausging, daß in Frankreich Versuche zur rechtlichen Institutionalisierung gar nicht unternommen worden waren – was besonders die deutschen und österreichischen Versicherungsgesetze zum Sonderfall gemacht hätte.

Die ausdifferenzierte geschichts- und sozialwissenschaftliche Forschung zur Angestelltenschaft wie auch die lebhaften zeitgenössischen Debatten zum Thema vor und nach dem Ersten Weltkrieg zeigen für Deutschland das Bild einer hohen soziologischen Relevanz dieser Gruppe. In England und Frankreich gab es währenddessen vergleichbare Diskussionen nicht. Auch das Interesse der gegenwärtigen Forschung ist dort eher schwach ausgeprägt<sup>2</sup>.

1 Die vorliegende Studie entstand im Rahmen einer Magisterarbeit, die im Wintersemester 2002/03 bei der Philologisch-Historischen Fakultät der Universität Augsburg eingereicht wurde. Herrn Prof. Dr. Andreas Wirsching sei an dieser Stelle für die Betreuung gedankt. Eine ausführliche Darstellung zu den Streikbewegungen der Bankangestellten von 1919 und 1925, die im Text mehrmals erwähnt werden, ist in Vorbereitung.

2 Vgl. Werner MANGOLD, Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie in Deutschland, England und Frankreich. Über den Zusammenhang von sozialpolitischer und sozialwissenschaftlicher Themenfindung und Problemstrukturierung, in: Jürgen KOCKA (Hg.), Angestellte im europäischen Vergleich, Göttingen 1981, S. 11–38 (Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft 7). Ein neueres Handbuch mag belegen, wie wenig die Angestellten auch heute von der französischen Soziologie beachtet werden. Der Begriff wird nur als Hauptgruppe des *Code socio-professionnel* des INSEE



Vor dem Hintergrund der deutschen Forschungslandschaft erhält man vielmehr den Eindruck, daß die soziologische wie historische Forschung in Frankreich mehr oder weniger über die *employés* hinweggegangen ist und nur wenige spezielle Bereiche dort Beachtung gefunden haben – wobei französische Historiker scheinbar für die Geschichte der weiblichen Arbeitstätigkeit oder der *grands magasins* der Belle Époque mehr Interesse zeigten als für eine genuine Angestelltenforschung, die das Phänomen als Ganzes ausleuchten könnte.

Die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten erweist sich in Frankreich als von geringer gesamtgesellschaftlicher und arbeitsrechtlicher Relevanz. Zwar wurden schon vor 1914 ähnliche sozialpolitische Forderungen gestellt wie in Deutschland, welche einer seit Ende des 19. Jahrhunderts anhaltenden Nivellierung vorbeugen sollten. Entqualifizierung, wachsende Entfernung vom Unternehmer bzw. von der Direktion, schmale Löhne auch im Vergleich zu (Fach-)Arbeitern und geringe Chancen auf sozialen Aufstieg gehörten auch hier zu den Sorgen vieler Angestellter und ihrer Organisationen. Diese Entwicklung schien aber nur bedingt Anlaß zu Forderungen nach angestellstenspezifischen Lösungen nach sich zu ziehen.

Stellte in Deutschland die soziale Frage eine Art Grundkonflikt des Kaiserreichs dar, so war dagegen der Konflikt zwischen konservativ-katholischer und laizistisch-republikanischer Tendenz für die Dritte Republik von fundamentaler Bedeutung. Nach Werner Mangold bestand damit auch nicht die ideologische Notwendigkeit, eine fest definierte, abgrenzbare Angestelltenschaft zu konstruieren, die als Teil eines neuen Mittelstands gegen die als gefährlich wahrgenommene Arbeiterschaft in Stellung gebracht werden sollte. In Frankreich habe weder ein Anlaß zur sozialwissenschaftlichen Beschreibung der heterogenen und diffusen Gruppe bestanden noch zu deren öffentlicher Thematisierung über den engeren Bereich der Interessengruppen hinaus. Erst recht habe es keinen Grund zu einer juristischen Bevorzugung gegeben<sup>3</sup>. Heinz-Gerhard Haupt bezeichnet die Angestellten als »wenig ideologisch formierte Gruppe«, da die konservativen Kräfte vornehmlich den alten Mittelstand ansprachen, und die Radikalsozialisten die Lohnabhängigen als Ganzes zu ihrer Zielgruppe machten. In der Eigen- wie auch Fremdwahrnehmung erwies sich die Gruppe als zu heterogen, da sie viel stärker auf innerbetriebliche Hierarchien, Berufsgruppen (*professions*) und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche ausgerichtet war als an ständischen Mustern wie in Deutschland. Differenzierungsstrategien bestanden meist nur auf der Ebene des Betriebs, eine »Differenzierungs- und Identitätsbildungskampagne von staatlicher und unternehmerischer Seite« fehlte. Sie wurde schließlich auch von den Angestellten selbst nicht nachgefragt, vielleicht auf Grund der egalitären politischen Traditionen Frankreichs oder wegen des vergleichsweise niedrigen Grads der Professionalisierung<sup>4</sup>. Die quasiproletarische Stellung vieler Angestellter mag schließlich solche Bestrebungen von vornherein nicht begünstigt haben.

erwähnt, wobei dieser Katalog in einer fundamentalen Kritik als soziologisch unbrauchbar und zu vage charakterisiert wird. Vgl. Charles DEBBASCH und Jean-Marie PONTIER, *La société française*, Paris 2001, S. 247–290.

3 Vgl. MANGOLD (wie Anm. 2) S. 32–36.

4 Vgl. Heinz-Gerhard HAUPT, Angestellte in der französischen Gesellschaft vor 1914. Einige einführende Bemerkungen, in: KOCKA (wie Anm. 2) S. 112–141, hier S. 123–127. Zur »staatlichen und bürgerlichen Achtlosigkeit« (S. 125) gesellte sich andererseits die prinzipielle Offenheit der Arbeiterbewegung und ihrer Organisationen gegenüber den Angestellten (S. 139). Daß dem Überblick von Haupt nach über zwanzig Jahren kaum Studien hinzugefügt werden müssen, dürfte signifikant für das weithin fehlende Interesse der französischen Forschung sein. Als Beispiel für eine betriebsinterne Strategie zur Differenzierung von Arbeitern, Angestellten und an dritter Stelle Ingenieuren sei auf den Stahlkonzern Schneider et Cie mit seinem Hauptsitz in Le Creusot verwiesen. J.-P. Frey untersuchte in einer umfangreichen Thèse d'État die von firmeneigenen Architekten entworfenen Gebäudetypen für die Arbeitersiedlungen, welche es erlaubten, die Bewohner sowohl nach Größe



An dem generellen sozialgeschichtlichen Befund, der auf die Zwischenkriegszeit ausgedehnt werden kann, gilt es sicher festzuhalten. In den zwanziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts wurden allerdings eine Reihe gesetzgeberischer Initiativen entfaltet, welche die Etablierung eines gesetzlichen Angestelltenbegriffs sehr wohl intendierten. Wachsende gewerkschaftliche Organisation und Artikulation der Gruppeninteressen, zahlenmäßiges Wachstum der Gruppe und damit auch des Wählerpotentials auf immerhin rund 2,4 Millionen (1921) und die 1919 und 1925 durch die Teilnahme an den großen Streikbewegungen bewiesene Mobilisierbarkeit von Teilen der Angestellten mögen manchem Sozialpolitiker diese bislang wenig beachtete Gruppe ins Bewußtsein gerufen haben. Ein Teil der im folgenden zu untersuchenden Initiativen beabsichtigte die Herstellung einer Sonderstellung. Im Vordergrund stand jedoch zunächst die Angleichung an den Standard der für Industriearbeiter bereits geltenden gesetzlichen Vorschriften. Teile der französischen Angestellten-schaft hatten bis dato nur auf Grund von Gewohnheitsrecht von einigen Privilegien profitiert. Galten diese Vorteile schon nicht für alle Branchen und nur ortsabhängig, so wurde auch hier die Nivellierung immer spürbarer, zum Beispiel durch Einführung des Monatslohns für Arbeiter (*accords de mensualisation*), unterdurchschnittliches Lohnwachstum bei Angestellten und hohe Arbeitslosigkeit bei Handlungsgehilfen<sup>5</sup>. Die Mehrzahl der Angestellten stand somit lange Zeit außerhalb vieler gesetzlicher Regelungen. Die Handlungsgehilfen suchten »nicht Distanzierung, sondern Anschluß« an die Arbeiterschaft<sup>6</sup>.

Deshalb stellt sich die Frage, inwiefern die Angestellten als historisches Phänomen in Frankreich auch Eingang in die politische Diskussion und in die Sphäre des Rechts fanden. Die nachfolgende Studie soll an Hand des nur punktuell greifbaren empirischen Materials zunächst die rechtliche Relevanz dieser sozialen Gruppe im Frankreich der Zwischenkriegszeit prüfen und dann die Gesetzesinitiativen aus den Jahren nach dem Bankangestelltenstreik nach ihrem Inhalt und ihrem politischen Kontext untersuchen. Die Initiativen geben Auskunft darüber, welche Fragen zentral für die rechtliche Situation der Angestellten waren und welche Lösungswege angedacht wurden. Zugleich ist zu fragen, weshalb derartige Sonderregelungen nicht in das positive Recht Frankreichs Eingang fanden bzw. weshalb sie vielleicht scheitern mußten.

In einem ersten Schritt sollen kurz die definitorischen Probleme angesprochen werden, welche die Unschärfe des Begriffs *employé* in der französischen Tradition verdeutlichen (I). Die herrschende arbeitsrechtliche Situation läßt sich unter anderem am Beispiel einer Interpellation in der Abgeordneten-kammer von 1912/13 erörtern (II). Nach dem Ersten Weltkrieg bemühten sich einige Gesetzentwürfe zum Kündigungsrecht der Angestellten um eine begrenzte Sonderregelung (III), aber nur zwei Entwürfe der Jahre 1926/27 der Fraktionen der *Démocrates populaires* und der französischen Kommunisten versuchten, eine umfassende rechtliche Regelung zu gewährleisten. Ein besonderes Augenmerk ist auf die beteiligten politischen Parteien und ihre wahrscheinlichen Motive zu richten (IV). Neben

und Art des Gebäudes wie an Hand formaler architektonischer Merkmale einer der Kategorien zuzuweisen. Vgl. Jean-Pierre FREY, *Société et urbanistique patronale*, Univ. de Paris X-Nanterre, 5 Bände, 1982–1989; der erste Band wurde veröffentlicht unter dem Titel: *La ville industrielle et ses urbanités. La distinction ouvriers/employés. Le Creusot 1870–1930*, Brüssel, Lüttich 1986. Plastisch wird der paternalistische Wunsch nach Differenzierung bei der Einrichtung der beiden Parks: Einem größeren Park für die Arbeiterschaft unter anderem mit Radpiste und Fußballplatz stand ein kleinerer für die Angestellten gegenüber, der neben anderen Freizeitmöglichkeiten mit einem Tennis- und einem Cricketplatz bestückt war. Vgl. Dominique SCHNEIDER, Caroline MATHIEU und Bernard CLÉMENT (Hg.), *Les Schneider, Le Creusot. Une famille, une entreprise, une ville (1836–1960)*, Paris 1995, S. 358f.

5 Vgl. kurz HAUPT (wie Anm. 4) S. 118–122. Diese und andere Beschwerden finden sich in zahlreichen Quellen aus der Gewerkschaftsbewegung und in Zusammenhang mit Streikbewegungen.

6 Ibid. S. 131.



dem mangelnden politischen Gewicht beider Fraktionen sind die Gründe für das Scheitern dieser Initiativen in den Traditionen des französischen Arbeitsrechts zu suchen (IV). Nicht berücksichtigt werden auf Grund ihres besonderen Status die Angestellten aus dem staatlichen und staatsnahen Bereich und die jene betreffenden gesetzlichen Vorschriften und Initiativen, darunter insbesondere die Angestellten der staatlichen, departementalen und kommunalen Verwaltungen, aber auch die zahlreichen Angestellten der PTT oder der Eisenbahnen. Die Notwendigkeit dieser Fokussierung auf die Angestellten im Handel und im expandierenden Dienstleistungssektor lenkt den Blick bereits auf den ersten Schritt der Untersuchung, auf die Frage nach zeitgenössischen Versuchen der Definition dieser sozialen Gruppe.

### I. Wer war *employé*?

Der einheitliche Begriff des »Angestellten« in der deutschen Gesetzgebung, insbesondere im Versicherungsrecht, verspernte bis in die 1980er Jahre nicht nur den Blick der deutschen Historiographie auf die Unterschiede innerhalb dieser scheinbar homogenen Gruppe, sondern birgt auch Probleme der Übertragbarkeit auf die englischen und amerikanischen *white collar workers* sowie die französischen *employés*. Die Klärung des Begriffs »employé« im französischen Sprachgebrauch gestaltete und gestaltet sich jedoch schwierig, die Versuche einer Definition oder Umschreibung waren zahlreich und umstritten. Sollte sich eine soziale Gruppe oder Klasse der Angestellten konstituieren lassen, so war sie geprägt von ihrer Heterogenität: Da der Angestelltenbegriff nicht an eine Branche oder einen Sektor der Volkswirtschaft gebunden war, konnten ihre Tätigkeiten verschiedener nicht sein, die Lohnspreizung war immens. Eine Definition der Angestellten über eine gesetzliche Regelung, wie es sie in Deutschland seit dem Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 gab, existierte in Frankreich nie. Abgesehen von den wenigen Privilegien konnten sich Angestellte wenn überhaupt nur durch ihre soziale Stellung und ein Bewußtsein ihrer Verschiedenheit von den Arbeitern definieren<sup>7</sup>.

Die soziale Gruppe war in Frankreich nie so scharf definiert, wie man es aus Deutschland kennt. Zwar geht Jürgen Kocka davon aus, daß der Begriff in Frankreich »relativ scharf und eingebürgert« und auch von arbeits- und sozialrechtlicher Bedeutung sei. Er diene der Abgrenzung sowohl nach oben wie nach unten und beschreibe das Phänomen einer »classe moyenne«<sup>8</sup>. Tatsächlich war der Begriff in Frankreich zwar gebräuchlich, aber dies darf nicht über seine fehlende Trennschärfe und geringe rechtliche Bedeutung hinwegtäuschen. Der Begriff *classes moyennes* scheint schließlich vollkommen ungeeignet zur Beschreibung des sozialen Orts der Angestellten, da diese von den zeitgenössischen Propagandisten der Mittelklassen so gut wie nie berücksichtigt wurden. Kocka selbst konzediert, daß auch in der Literatur meist nur der »alte« Mittelstand und die freien Berufe unter diesem Begriff gefaßt wurden<sup>9</sup>. Neben der schon semantischen Differenz von »Stand« und »Klasse« sind auch die sozialen Trennlinien anders als beim deutschen »Mittelstand« gewählt: Geht diese Unterteilung primär von berufsständischen Merkmalen aus, so galt in Frankreich das vererbte Vermögen (*patrimoine*) als zentrales Kriterium der Zugehörigkeit zur *classe moyenne*. Die meisten Angestellten konnten allerdings spätestens in der Zwischenkriegszeit nicht

7 Vgl. Lucien FRANÇOIS, *La Distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien*, mit einem Vorwort von Paul HORION, Lüttich, Den Haag 1963, S. 167–175 (Coll. scientifique de la Faculté de droit de l'Université de Liège, 14).

8 Jürgen KOCKA, *Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie. Zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten. USA 1890–1940 im internationalen Vergleich*, Göttingen 1977, S. 323f. (Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, 25).

9 Vgl. *ibid.* S. 325–327.



mehr auf entsprechende Vermögenswerte zurückgreifen. Der Begriff der Mittelklasse erweist sich bei näherer Untersuchung als beliebig dehnbar und verliert dadurch an Trennschärfe, sobald untere und mittlere Beamte oder Angestellte hinzugerechnet werden<sup>10</sup>.

Die sprachgeschichtliche Dimension des Angestelltenbegriffs in Frankreich kann nur kursorisch berücksichtigt werden, wobei eine neuere Studie von Martin Hummel grundlegende Arbeit geleistet hat<sup>11</sup>. Betrachtet man die Verwendung der Begriffe »cadres« und »employés« in Frankreich, so zeigt sich, daß sie zusammen mit den »ouvriers« komplementär verwendet werden, wobei der Begriff »employé« in einem weiteren Sinne in der Bedeutung von Arbeitnehmer oder Lohnempfänger auch alle drei Gruppen umfassen kann. Diese Dreiteilung entspricht dem deutschen Gegensatzpaar Angestellter/Arbeiter, wenn man in beiden Ländern jeweils die nur im öffentlichen Sektor vorkommenden Beamten vernachlässigt. Ihr folgt auch die Sozialstatistik des nationalen statistischen Amtes (INSEE). Betrachtet man allerdings die Funktion, welche den *cadres* zugeschrieben wird, so ändert sich das Bild im Laufe des 20. Jahrhunderts. Diese werden umschrieben als »ceux qui encadrent«, also welche die Untergebenen im Dienste des Gesamtorganismus der Firma zusammenhalten, wörtlich »einrahmen«. Zwar sind auch sie Arbeitnehmer, funktional stehen jedoch Arbeiter und Angestellte in einem Unterordnungsverhältnis zu ihnen. Diese Unterordnung wog schließlich schwerer als der Unterschied zwischen *employés* und *ouvriers*, die oft zum »personnel d'exécution« zusammengefaßt wurden, das heißt zum Personal ohne leitende und beaufsichtigende, letztlich ohne verantwortliche Funktion. Martin Hummel resümiert überzeugend, daß der Umfang des Begriffs »cadres« sich zunächst innerhalb von »employés« vergrößerte und dann das ursprünglich nur zweiwertige Gegensatzpaar *employés/ouvriers* überformte zur Opposition *cadres* vs. *ouvriers* + *employés*<sup>12</sup>.

10 Vgl. grundsätzlich: Klaus Peter SICK, Von der politischen Formel zum Begriff der Repräsentation. Die Geschichte der »classes moyennes« in Frankreich vom 18. zum 20. Jahrhundert, in: Horst MÖLLER, Gérard RAULET, Andreas WIRSCHING (Hg.), Gefährdete Mitte? Mittelschichten und politische Kultur zwischen den Weltkriegen: Italien, Frankreich und Deutschland, Sigmaringen 1993, S. 57–82 (Beihefte der Francia, 29); Klaus Peter SICK, Le Concept de classes moyennes. Notion sociologique ou slogan politique? in: Le Vingtième Siècle 37 (1993) S. 35–44; Georges LAVAU, Gérard GRUNBERG und Nonna MAYER, Introduction, in: DIES. (Hg.), L'Univers politique des classes moyennes, Paris 1983, S. 11–26. Einzig Serge Berstein zählt die *employés* in einem Überblicksartikel zu den Mittelklassen. Diese Position ist auch innerhalb des von ihm formulierten Begriffs der Mittelklassen überraschend, da er sich bei der Zuschreibung sozialer Gruppen zu den Mittelklassen damit begnügt, daß nur eines der drei von ihm aufgestellten wesentlichen Merkmale zutrifft: Die Angestellten hätten die Hoffnung auf sozialen Aufstieg zur nächsthöheren Gruppe der *cadres*. Nicht nur daß dieser Befund für die Zwischenkriegszeit und schon für das ausgehende 19. Jahrhundert empirisch anfechtbar erscheint, ist es auch problematisch, sich mit der bloßen Eigenpräsentation der Gruppe zu begnügen. Allerdings lehnt Berstein die Möglichkeit objektivierender Kriterien ab, mithin auch das in der französischen Diskussion gängige *patrimoine*, das materielle oder kulturelle Erbe, das man bei der Mehrzahl der quasiproletarischen *commis* und *employés* der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts kaum noch finden kann. Eine empirische Diskussion dieser Thesen kann hier leider nicht geleistet werden. Vgl. Serge BERSTEIN, Les Classes moyennes devant l'histoire, in: Le Vingtième Siècle 37 (1993) S. 3–12. Beispielhaft für die Bedeutung des Vermögens: Jacques CAPDEVILLE, Le fétichisme du patrimoine, Paris 1986.

11 Martin HUMMEL, Cadre, employé und Angestellter. Ein sprachwissenschaftlicher Beitrag zur vergleichenden Kulturforschung im deutsch-französischen Sprachraum der Gegenwart, Tübingen 1993 (Beihefte zur Zeitschrift für Romanische Philologie, 254).

12 Vgl. *ibid.* S. 82–119, das Zitat S. 53f. Zu den *cadres* sei hier nur auf die klassische Studie von Luc BOLTANSKI, Les cadres. Formation d'un groupe sociale, Paris 1982 und ein Werk zu deren gewerkschaftlicher Organisation verwiesen: Marc DESCOSTES und Jean-Louis ROBERT (Hg.), Clefs pour une histoire du syndicalisme cadres, Paris 1984.



Seit der Mitte des 20. Jahrhunderts stellten die *cadres* ein »berufliches und soziales« Leitbild dar, nachdem sich der Begriff ab den dreißiger Jahren immens verbreitet hatte und institutionalisiert worden war. Die Arbeiter und Angestellten wurden letztlich von der Ideologie der *cadres* überrollt, die – im Gegensatz zur Angestelltenideologie – im Frankreich der sechziger Jahre gesamtgesellschaftlich wirkte. Die »kulturhistorisch dominante Sicht der Dinge«<sup>13</sup> rückte die Arbeiter und Angestellten zum *personnel d'exécution* zusammen. Damit wurden die Angestellten in der öffentlichen Wahrnehmung letztendlich auf eine Stufe mit den *ouvriers spécialisés* (OS), den Facharbeitern, gerückt. Überhaupt zeichnete sich der Begriff *employé* in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durch eine eher pejorative Konnotation, der Angestellte selbst durch seine subalterne Stellung aus, während die *cadres* zu den wirklichen *collaborateurs* der Unternehmensführung wurden. Von der Mitte des Jahrhunderts an fungierten die *cadres* als Zielpunkt der Aufstiegswilligen, eine Funktion, welche der Stand der Angestellten schon rund fünfzig Jahre zuvor zu verlieren begann<sup>14</sup>. Die gesellschaftliche Relevanz der *employés* war seit der Jahrhundertwende also im Schwinden begriffen.

Auch im französischen Arbeitsrecht kann man die mangelnde Bedeutung der Angestelltenschaft beobachten, die sich im weitgehenden Fehlen expliziter Regelungen oder gar einer Definition widerspiegelt. Zwar wurde der Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern traditionell daran festgemacht, daß der *employé* primär in der Verwaltung der Firma, der Arbeiter im eigentlichen Produktionsprozeß tätig war<sup>15</sup>. Das französische Recht schweigt sich jedoch über die genaue Unterscheidung aus, diese blieb den Arbeitsgerichten überlassen. Ein Gesetzentwurf von 1925 zum Kündigungsrecht der Angestellten unterschied gemäß der damals gängigen Rechtsprechung vier Kategorien von Arbeitnehmern. Neben den separat zu betrachtenden Auszubildenden waren dieses Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte (damals noch *employés supérieurs*). Während Arbeiter in der Rohstoff gewinnenden und verarbeitenden Industrie eine rein manuelle Tätigkeit ausübten bzw. im Handel und der Verwaltung von Industriebetrieben mit dem Unterhalt der Gebäude, dem Lager oder dem Versand beschäftigt waren, verrichteten gemäß dieser Unterscheidung Angestellte reine Büro- oder Verkaufstätigkeiten: »Sont employés ceux, qui travaillent dans les services de répartition, commerce, bureaux des industries extractives ou de transformation, banques, assurances et administrations privées.« Die Abgeordneten teilten von diesen eine Gruppe von leitenden Angestellten ab, in denen man das spätere *encadrement* erkennen kann. Diese zeichneten sich durch ihre Verfügungsgewalt über Teile des Personals, besondere technische und wirtschaftliche Kenntnisse, einen höheren Lohn oder »responsabilités particulières«, insgesamt also durch eine verantwortliche Stellung im Betrieb aus. Damit begnügte sich der Entwurf mit einer Aufzählung typischer Tätigkeiten der Gruppen<sup>16</sup>.

Bis heute kennt das französische Arbeitsrecht keinen expliziten Hinweis auf eine Unterscheidung zwischen *ouvriers* und *employés*, sehr wohl aber ausufernde Regelungen für die *cadres*. Der zur Zeit gültige *Code du travail* enthält nur an einer Stelle (Art. L 143–2) eine

13 HUMMEL (wie Anm. 11) S. 214.

14 Vgl. *ibid.* S. 214–236. Vgl. die Begriffe ähnlich bei Alain CHENU, *Les employés*, Paris 1994, S. 41 (»O. S. du tertiaire«) und ähnlich Christian BAUDELLOT, Roger ESTABLET, Jacques MALEMORT, *La petite bourgeoisie en France*, Paris 1974, S. 65, dort als »O. S. de la banque«.

15 Artikel »Qualification professionnelle«, in: Jean LAROQUE und Guillaume H. CAMERLYNCK (Hg.), *Répertoire du droit du travail*, Bd. 3, Paris 1977, §§ 47ff., 57.

16 Vgl. *Débats, Chambre*, 1925, Annexes, N° 2133 (S. 237–239). Zur Gruppe der *employés supérieurs* sollten wegen ihrer weitgehenden Autonomie im Geschäftsgang auch die Handlungsreisenden und Vertreter gezählt werden. Den leitenden Angestellten wurden in dieser Gesetzesinitiative wegen ihrer höheren Verantwortung und der schwierigeren Arbeitsmarktlage v. a. längere Kündigungsfristen zugestanden. Die Unterreihe *Débats parlementaires* des »Journal Officiel«, mit ihren Teilreihen zur *Chambre des députés* und zum *Sénat*, und den *Documents parlementaires* in den Annexes der jeweiligen Teilreihe werden im folgenden wie oben geschehen zitiert.



Unterscheidung in Zusammenhang mit der monatlichen Lohnzahlung für Angestellte, die aber schon lange auch für Arbeiter der Regelfall ist. Ansonsten spricht das französische Arbeitsgesetzbuch allgemein von »salariés«. Eine genauere Unterscheidung der Kategorien findet sich konkret nur in Tarifverträgen der jeweiligen Branchen, die eine Einteilung des Personals in Arbeiter, Angestellte oder *cadres* vornehmen<sup>17</sup>.

Allein im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit, den paritätisch besetzten *Conseils de prud'hommes*, wurde eine Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten 1907 institutionalisiert. Die damals erfolgte Ausdehnung der Zuständigkeit dieser Schiedsgerichte auf den Handel stellt eine der wichtigsten sozialpolitischen Initiativen zugunsten der Angestellten dar. Eines der Hauptargumente der Gewerkschaften war, daß Unterschiede in der Rechtsprechung nicht gerechtfertigt wären, da es sich um Arbeitnehmer wie andere auch handelte. Dennoch schuf der Gesetzgeber 1907 ein eigenes Wahlkolleg für die Angestellten. Diese Grundsatzentscheidung wurde dann im selben Moment durchbrochen, indem die Sektionen der Gerichte nach Wirtschaftssektoren gegliedert wurden<sup>18</sup>. Das Gesetz vom 27. März 1907 legte dazu vier Kategorien fest: Industrie, Handel, Landwirtschaft sowie sonstige Berufe. Allerdings fanden sich Arbeiter und Angestellte der beiden ersten Kategorien nicht in den gleichen Sektionen wieder. Die Arbeiter aus Industrie und Handel wurden paradoxerweise der *section industrielle* zugeschlagen, die Angestellten hingegen der *section commerciale*. Die *section agricole* und die *section des professions diverses* waren zugleich für Arbeiter und Angestellte der jeweiligen Kategorie zuständig. Die Verordnungen differenzierten bei der Einteilung der Sektionen und der Zuteilung der Arbeitnehmer in die Wahlkollegien nach der Tätigkeit des Arbeitnehmers, also einerseits zwischen Arbeitern und Vorarbeitern, »prenant part à l'exécution matérielle des travaux industriels«, und andererseits Angestellten in Industrie und Handel sowie Werkmeister (*contre-mâîtres*), die Überwachungs- und Leitungsaufgaben erfüllten, also keine manuellen Tätigkeiten vollzogen. Eine positive Definition des Angestelltenberufs lag damit nicht vor. Nur aus der Gegenüberstellung zur rein manuellen Tätigkeit des Arbeiters war eine Abgrenzung möglich. Die davon unterschiedenen Aufgaben der *surveillance* und *direction* betrafen im Wortlaut der Wahlordnung zwar nur die Werkmeister, wurden dann aber von der Rechtsprechung der Appellationsgerichte und des Kassationshofes auf alle anderen Streitfragen ausgeweitet und sinngemäß auch bei Entscheidungen zur Kompetenz der Sektionen angewendet<sup>19</sup>.

17 Vgl. Fritz RANKE, Arbeitsrecht in Frankreich, München 1995, S. 10f. Zu den *accords de mensualisation* vgl. auch »Qualification professionnelle« (wie Anm. 16) §§ 57, 59. Die §§ 62–65 verweisen auf einige wenige, meist nach Branchen verschieden geregelte Vorteile, von denen Angestellte auf Grund von tarifvertraglicher Regelung z. T. noch profitieren: längere Kündigungsfrist, längere Krankenzeiten, höhere Abschlagszahlungen bei Rentenantritt, Rolle des Dienalters. Meist sind nicht alle Vorzüge gleichzeitig gegeben, oft kommt es auch zu einer Nivellierung durch die *usages*. Den Vorteilen entsprechen einige strengere Verpflichtungen, wie zum Beispiel die Möglichkeit einer Sperrfrist beim Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb einer Branche (*clause de non-concurrence*) und höhere Maßstäbe bei fehlerhaftem Verhalten.

18 Vgl. HAUPT (wie Anm. 4) S. 123–125, der jedoch die Zuteilung zu den Sektionen nicht berücksichtigt. Eine Ursache könnte in der spezifischen Nähe von Großhandel und Kleinindustrie liegen.

19 Vgl. »Qualification professionnelle« (wie Anm. 15) § 60; FRANÇOIS (wie Anm. 7) S. 151–154. Heute kennen auch die *Conseils de prud'hommes* nur noch eine Unterscheidung nach Wirtschaftssektoren, orientiert an der Haupttätigkeit des betreffenden Unternehmens in Industrie, Handel, Landwirtschaft und sonstigen Bereichen. Nicht systemkonform wurden ab 1979 einzig die *cadres* behandelt, für die eine eigene Sektion eingerichtet wurde. Vgl. RANKE (wie Anm. 17) S. 126–128. Die Wahlen zu den *Conseils de prud'hommes* wurden zudem Kristallisationspunkte der gewerkschaftlichen Organisation, so Heinz-Gerhard HAUPT, Les employés lyonnais devant le Conseil de prud'hommes du commerce (1910–1914), in: Le Mouvement social 141 (1987) S. 81–99.



Gerichtsentscheidungen zum Thema waren anfangs nicht selten. Die meisten Urteile zur Unterscheidung von *ouvriers* und *employés* ergingen jedoch bis Ende der 1940er Jahre. Danach nahm die Zahl der Urteile zur Abgrenzung der *cadres* und höheren Angestellten zu, was auf eine neue, verschärfte Scheidelinie an dieser Stelle deutet<sup>20</sup>. In der Praxis des französischen Arbeitsrechts war die Unterscheidung von manueller und intellektueller Arbeit damit das dominante Kriterium, das durchaus unpräzise, aber zumindest handhabbar war – wenn es auch in der Rechtsprechung zu einer gewissen Konfusion und zu manchmal bizarren Zuordnungen führte<sup>21</sup>. Zumindest besaß dieses Kriterium den Vorzug, einer kulturgeschichtlich älteren Bevorzugung der Geistes- vor der Handarbeit zu entsprechen.

Diese Einteilung kollidierte jedoch mit den Veränderungen in der Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts. Die sich inflationär ausweitende Büroarbeit wurde zunehmend von Mechanisierung und neuen Technologien geprägt. Der zunehmenden Abhängigkeit von Maschinen einerseits entsprachen steigende intellektuelle und fachliche Anforderungen an Facharbeiter andererseits<sup>22</sup>. Im Handel mußte ein Verkäufer in einem Warenhaus, in dem im 20. Jahrhundert die Selbstbedienung zunehmend zum Standard wurde, letztlich nur noch die Einkäufe der Kunden entgegennehmen, verpacken und kassieren, dürfte also schwerlich noch unter das Signum »intellektuelle Arbeit« fallen. Teile der Büroangestellten und insbesondere die vielen Angestellten im Handel waren so nicht mehr angemessen zu fassen. Die Problematik mag ein Blick nach Österreich illustrieren, wo nach langen Diskussionen um das Angestelltenpensionsversicherungsgesetz in den Jahren ab 1895 eine befriedigende Definition nicht gefunden wurde. Das Gesetz wurde dennoch 1906 beschlossen, und die Regierung verschob die Lösung dieser Streitfrage auf die gerichtliche Praxis. Da als Teildefinition die »geistige Dienstleistung« der Angestellten herangezogen wurde, führte dies schon bald zu Diskussionen und schließlich zu einem scholastisch anmutenden Urteil des Verwaltungsgerichtshofes von 1910, das den geistigen Anteil abzuwägen versuchte, denn es gebe »wohl kaum eine Dienstleistung, bei der nur der Körper oder nur der Geist allein tätig wäre; vielmehr erfordert jede physische Arbeit auch eine gewisse Betätigung des Geistes, und andererseits kann auch die geistige Arbeit ohne körperliche Betätigung kaum in Erscheinung treten (...)«<sup>23</sup>.

Ähnlich vage und umstritten blieb auch ein anderes Erklärungsmodell: Die Arbeit eines Angestellten mache – nun positiv formuliert – seine Mitarbeit (*collaboration*) bei der Verwaltung des Unternehmens bzw. in den Geschäftsbeziehungen zu Zulieferern und Kunden aus. Der Angestellte trat nach dieser Interpretation an die Stelle des Unternehmers, der

20 Vgl. FRANÇOIS (wie Anm. 7) S. 167–174. Dort findet sich auch eine Vielzahl von Entscheidungen französischer Gerichte zum Thema (S. 278–304).

21 Vgl. »Qualification professionnelle« (wie Anm. 15) §§ 66–84. Im Laufe der Zeit entwickelten die *Conseils de prud'hommes* eine Reihe von Kriterien zur Unterscheidung, die es zum Beispiel erlaubten, eine Friseurin als Arbeiterin zu qualifizieren, da sie vorwiegend handwerklich tätig sei, trotz des angeblich nicht zu leugnenden kreativen Anteils ihrer Tätigkeit. Weder der Modus der Lohnzahlung (auf Grund der *Accords de mensualisation* für die Arbeiter) noch die einseitige Zuordnung durch den Arbeitgeber waren als Kriterien praktikabel. Die Rechtsprechung folgt deshalb bis heute der Unterscheidung nach der Form der Tätigkeit, wie sie in der alten Wahlordnung zu den *Conseils de prud'hommes* vorgenommen worden war. Insgesamt ging die Rechtsprechung aber nicht sehr kohärent vor (§ 75).

22 Vgl. *ibid.* §§ 76–79. Zur kritischen Diskussion dieses und anderer Kriterien in arbeitsrechtlicher Sicht vgl. FRANÇOIS (wie Anm. 8) S. 278–304.

23 Zitiert nach GUSTAV OTRUBA, Privatbeamten-, Handlungsgehilfen- und Angestelltenorganisationen. Ihr Beitrag zur Entstehung des Österreichischen Angestelltenpensionsversicherungsgesetzes 1906 (unter besonderer Berücksichtigung der Diskussion über den Angestelltenbegriff), in: KOCKA (wie Anm. 2) S. 240–256, hier S. 255. Dementsprechend wurde das Gesetz seit seiner Verkündung von verschiedener Seite kritisiert und mußte 1914 novelliert werden.



Aufsichts-, Verwaltungs- und Handelsfunktionen an diesen delegiere. Aber auch diese unter dem Begriff »Delegationstheorie« firmierende, vor allem von Fritz Croner propagierte Deutung stand schon früh in einem Spannungsverhältnis zur Realität der großen Zahl der Angestellten. Nicht nur daß das Kriterium intellektueller Arbeit hier einfach anders gewendet war, so sind die oft subalternen, auf einen engen Tätigkeitsbereich beschränkten, meist nicht verantwortlichen und zum Teil mechanischen Verrichtungen vieler Angestellter der zwanziger Jahre kaum derart zu fassen<sup>24</sup>. Bei rund 2 385 000 Angestellten im Jahr 1921, also rund 11,2% der aktiven Bevölkerung<sup>25</sup>, die demnach für eine *collaboration* bei der Führung der Unternehmen in Betracht gekommen wären, kann man davon ausgehen, daß auch dieses Kriterium der Wirklichkeit nicht mehr gerecht wurde. Es wird sich allerdings zeigen, daß dieses Modell auch im französischen Parlament Anhänger fand.

## II. Die arbeitsrechtliche Situation der Angestellten

Über die Berücksichtigung bei den Schiedsgerichten hinaus fanden die Angestellten nur wenig Beachtung im französischen Arbeitsrecht. Die seltenen Stellen, an denen sie es taten, sollen deshalb kurz erläutert werden, da einige zentrale Punkte in den daraufhin zu untersuchenden Gesetzesinitiativen aufgegriffen werden. Im folgenden können nur einige Hinweise gegeben werden, welche die lesenswerten Bemerkungen von Heinz-Gerhard Haupt zu den Angestellten vor 1914 ergänzen sollen<sup>26</sup>.

Ein traditionell heiß umkämpftes Thema vor und nach dem Krieg war zunächst der Streit um die Einführung und Durchsetzung der Sonntagsruhe (*repos hebdomadaire*) im Handel<sup>27</sup>. Die harte, ablehnende Haltung der meisten *patrons* und das abwartende und laxe Auftreten der Regierung mögen für die relativ starke Mobilisierbarkeit der *commis* mitverantwortlich sein. Zugleich führte auch der Achtstundentag, der 1919 gesetzlich eingeführt worden war, nur eine virtuelle Existenz in Handel, Banken und Versicherungen, wo er mit Duldung der Regierung permanent unterlaufen wurde. Effektiv wurde die Beschränkung der Arbeitszeit nur in jenen Industriebranchen eingehalten, in denen schlagkräftige Gewerkschaften die Umsetzung erzwingen konnten. Die für den tertiären Sektor geltenden Durchführungsverordnungen waren auf Grund der Vielzahl von Ausnahmetatbeständen (*dérogations*) mehr als arbeitgeberfreundlich<sup>28</sup>.

24 Vgl. Artikel »Qualification professionnelle« (wie Anm. 15) §§ 76–84. Noch in den fünfziger Jahren war dieses Kriterium vorgeschlagen worden, so in der soziologischen Studie von Henri MERCI-LON, *La rémunération des employés*, Paris 1955, S. 2f., bzw. bei Fritz CRONER, *Les employés dans la société moderne*, in: *Revue internationale du travail* 69 (1954) S. 107–121, hier S. 114–118. Croner war Schüler Emil Lederers, der sich erstmals umfassend mit den deutschen Angestellten befaßt hatte. Er ist als Leiter des statistischen Büros des Zentralverbandes der Angestellten in Stockholm als Kronzeuge für eine angebliche Sonderstellung im Betrieb nur bedingt geeignet.

25 Vgl. zu den Zahlen Yves COHEN, *Évolution de la population active en France depuis cent ans d'après les dénombrements quinquennaux*, in: *Études et Conjoncture. Économie française* 8,3 (1953) S. 230–288, hier S. 281f.

26 Vgl. HAUPT (wie Anm. 4).

27 Vgl. Heinz-Gerhard HAUPT, *Les petits commerçants et la politique sociale: L'exemple de la loi sur le repos hebdomadaire*, in: *Bulletin du Centre d'Histoire de la France Contemporaine* 8 (1987) S. 7–34. Zur Profanierung des Sonntags, der Ausweitung der Sonntagsarbeit vor allem im 19. Jahrhundert und der umstrittenen und langwierigen Wiedereinführung eines wöchentlichen Ruhetags in der Dritten Republik vgl. insgesamt: Robert BECK, *Histoire du Dimanche de 1700 à nos jours*, Paris 1997.

28 Vgl. Paul LOUIS, *Histoire de la classe ouvrière en France de la Révolution à nos jours*, Paris 1927, S. 372–376; *Journal Officiel, Lois et Décrets*, 1919, S. 4266: *Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures*. Für Sonderregelungen zum tertiären Sektor vgl. *Journal Officiel, Lois et Décrets*, 1923, S. 7510–7514; *ibid.* 1924, S. 7813–7815. Lange Zeit waren wöchentliche Arbeitszeiten von 42



Die Rechtslage der französischen Angestellten litt vorwiegend darunter, daß das wenig und spät entwickelte französische Arbeitsrecht lange Zeit allein auf die Arbeitnehmer in Industriebetrieben ausgerichtet blieb. Arbeitszeitverkürzungen, das Gesetz über Arbeitsunfälle, Gesetze über das Verbot oder die Einschränkung von Kinder- und Frauenarbeit waren vor dem Ersten Weltkrieg immer zunächst für Industriebetriebe erlassen worden. Dies geschah meist unter dem Vorwand einer nötigen hygienischen Maßnahme, da ein direkter Eingriff von den Arbeitgebern als Angriff auf ihre alleinige Organisationsgewalt innerhalb des Betriebes angesehen worden wäre<sup>29</sup>. Das Zweite Buch des *Code du travail* (von 1912) – das vornehmlich die Regeln zu Arbeitsbedingungen, Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit sowie die staatliche Arbeitsaufsicht (*Inspection du travail*) harmonisieren sollte – galt auch nach der Neuformulierung seines Anwendungsbereichs im Jahre 1928 immer noch nur für Unternehmen aus Handel und Industrie. Der Bereich der privaten Verwaltungen, Banken und Versicherungen blieb ausgeschlossen<sup>30</sup>. Schon bei der Erstfassung eines *Loi sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs* vom 12. Juni 1893, das zunächst nur für Industriebetriebe galt, hatte es zwar den Vorschlag gegeben, die Angestellten im Handel mit einzubeziehen. Um das Gesetzgebungsverfahren nicht zu erschweren, wurde die Thematik aber auf ein künftiges Gesetz vertagt, das nie zustande kam. Erst mit dem Gesetz vom 11. Juli 1903 wurde der Geltungsbereich des Gesetzes auf den Handel und die Lebensmittelindustrie ausgeweitet<sup>31</sup>.

Man muß ein kritisches Fazit über die Wirksamkeit vieler gesetzlicher Schutzmaßnahmen der Dritten Republik ziehen. Die Arbeitszeitgesetze erwiesen sich als zu durchlässig und kannten zu viele Ausnahmetatbestände, ihre Geltung konnte ohne starke Gewerkschaften nicht erzwungen werden, und die Regierung hatte offensichtlich oft kein Interesse an einer Durchsetzung des geltenden Rechts. Ähnlich waren Entschädigungen bei Arbeitsunfällen auch nach der Ausweitung des entsprechenden Gesetzes auf den Handel im Jahr 1898 von der Stärke der Gewerkschaften ebenso abhängig wie von der Arbeitsmarktsituation und dem Wohlwollen der medizinischen Gutachter und Richter. Auch das Gesetz vom 11. Juli 1903 in Verbindung mit dem Dekret vom 28.7.1904 über die Ausweitung der Hygienevorschriften auf den Handel blieb ohne nennenswerte Wirkung, obwohl zum Beispiel die Wohnsituation der zur *couchage du personnel* verpflichteten Angestellten vor allem des Lebensmittelhandels immer wieder Anlaß zu Rügen der Arbeitsinspektoren gaben<sup>32</sup>. Noch

(*magasins de nouveautés*) oder gar 46 Stunden im Lebensmittelhandel erlaubt und auch üblich, vgl. Françoise PARENT-LARDEUR, *Les demoiselles de magasin*, Paris 1970, S. 130.

29 Vgl. »Qualification professionnelle« (wie Anm. 15) § 51f.; Sabine RUDISCHHAUSER, *Vertrag, Tarif, Gesetz. Der politische Liberalismus und die Anfänge des Arbeitsrechts in Frankreich 1890–1902*, Berlin 1999, S. 244–250, 258–268 und passim (Studien des Frankreich-Zentrums der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 4). Arbeiterschutz wurde dabei unter dem Signum der Industriepolitik und der Vereinheitlichung von Regelungen – wie beim Gesetz über den Zehnstundentag von 1900 – oder unter dem Zeichen eines »Loi d'hygiène« betrieben, wie beim Gesetz über den Achtstundentag im Bergbau von 1902. Zur Entwicklung des Arbeitsrechts und den wichtigsten Gesetzen seit 1879 vgl. Gérard AUBIN und Jacques BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris 1995, §§ 274–322.

30 Vgl. *Code du travail* (1972), S. 201f. (Liv. II, Dispositions préliminaires), art. 1<sup>er</sup> a–b. Diese Artikel waren durch Gesetz vom 30. Juni 1928 in dieser Fassung redigiert worden.

31 Vgl. Francis HORDERN, *La première réglementation du travail (travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité) 1841–1914*, in: *Cahiers de l'Institut Régional du Travail Aix-en-Provence (IRT)* 4 (1993) S. 25–127, hier S. 75–77, 112–116.

32 Vgl. zu den letztgenannten Vorschriften: HAUPT (wie Anm. 27) S. 28. Die *couchage du personnel* war ein weit verbreiteter und von den Gewerkschaften oft beklagter Mißstand, da v. a. die jungen Angestellten verpflichtet wurden, in den Ladengeschäften oder den Diensträumen zu übernachten. Damit konnte nicht nur der Nachtwächter eingespart werden; die Angestellten waren einer starken



1929 benannte der Angestelltenverband innerhalb des christlichen Gewerkschaftsbundes C.F.T.C. anlässlich eines internationalen Kongresses unter anderem die Ausdehnung des Achtstundentages auf den Einzelhandel in Städten unter 25 000 Einwohnern und die Durchführung (sic!) der Bestimmungen über die Sonntagsruhe als seine Kernziele<sup>33</sup>.

Neben der Gesetzesebene muß im französischen Fall die Ebene des regional unterschiedlichen Gewohnheitsrechts berücksichtigt werden, das als Quelle des Arbeitsrechts neben den Gesetzen justiziabel war. Auf der schwächer abgesicherten Ebene der *usages* konnten überkommene Sonderrechte festgeschrieben sein. Diese waren jedoch uneinheitlich und konnten nach Branchen und Region oder von Kommune zu Kommune verschieden sein. Sie waren entscheidend für die faktischen Vorteile des Angestelltenstatus in Frankreich – neben den in der Zwischenkriegszeit noch seltenen Tarifverträgen. Oft hatten Angestellte eine längere Probezeit, längere Kündigungsfristen in der Probezeit und im laufenden Vertrag. Als praktische Konsequenz der üblichen monatlichen Lohnzahlung betrugen diese Fristen in der Regel einen Monat. Angestellte erlangten früher als Arbeiter das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – ebenfalls eine Folge des festen Monatslohns – und das Recht auf bezahlten Urlaub, der die Treue und Arbeitskraft dieser Beschäftigten fördern sollte.

Doch die Einführung eines gesetzlichen Urlaubsanspruchs mit den Sozialgesetzen von 1936 und Gesetze aus den 1950er Jahren, die einen Mindestanspruch an Urlaubstagen für alle Arbeitnehmer und eine allgemeine gesetzliche Kündigungsfrist von mindestens einem Monat einführten, beschlossen endgültig einen Prozeß der Nivellierung. Die lange Zeit nur Angestellten zustehende Abfindung bei einseitiger Kündigung des Arbeitsvertrages (*indemnité de licenciement* oder *d'ancienneté*, da sie vom Dienstalter abhängig war) wurde nach dem Zweiten Weltkrieg auch Arbeitern gewährt. Ein Unterschied bestand allein noch in der Höhe der Abfindung, wobei die durchschnittliche Abfindung der Angestellten näher an jener für die Arbeiter lag als an jener für *cadres*. Die nach dem Zweiten Weltkrieg verstärkt aufkommenden, meist nationalen Tarifverträge waren für die beiden Arbeitnehmerkategorien zwar formal getrennt oder mit besonderen *Annexes* versehen, in der Substanz aber fast identisch. Die Mehrzahl der alten Privilegien wurden so nach dem Zweiten Weltkrieg weitgehend Makulatur, da alle Arbeitnehmer von ihnen profitierten<sup>34</sup>.

Einen bemerkenswerten Einblick in die Situation der Angestellten zu Beginn des Jahrhunderts bietet die *Interpellation* der sozialistischen Abgeordneten Jean Paul Aubriot, Marcel Sembat und Jacques Lauche vom 27. Juni 1912<sup>35</sup>, die sich auf den Schutz der Ange-

sozialen Kontrolle ausgesetzt, und als Entgelt für die Unterbringung mußten sie zudem Lohnabzüge hinnehmen.

33 Vgl. Verhandlungen des Vierten Internationalen Kongresses gehalten zu München am 18. und 19. September 1929, München 1929, S. 33 (Mitteilungen des Internationalen Bundes Christlicher Angestelltenverbände, 4/1929).

34 Vgl. FRANÇOIS (wie Anm. 7) S. 20f., 36f., 52ff., 61f., 65–68, 81–84, 89–93, 100–104, 116–120, 124–128.

35 Jean Paul Aubriot (1873–1959) war sozialistischer Abgeordneter aus Paris (1910–1928) und hatte selbst als Angestellter gearbeitet. Zeitweise war er Sekretär der *Fédération des syndicats d'employés* in der CGT. Als Mitglied der *groupe socialiste* war er in verschiedenen Ausschüssen der Kammer vertreten, wo er sich insbesondere mit der Sozial- und Finanzpolitik beschäftigte. Von ihm stammen Gesetzentwürfe u. a. zum Mindestlohn für Angestellte in der Verwaltung oder zum *repos hebdomadaire* der Postangestellten (PTT); vgl. Jean JOLLY (Hg.), *Dictionnaire des parlementaires français. Notices biographiques sur les ministres, députés et sénateurs français de 1889 à 1940*, 8 Bde., Paris 1960–1977, hier Bd. 1, S. 407f. Marcel Sembat (1862–1922), Abgeordneter aus dem Département Seine (1893–1922) und Journalist, nahm während des Weltkriegs das Amt des *Ministre des travaux publics* ein (1914–16). Als Parteiführer der Sozialisten war er maßgeblich an der Vereinigung der sozialistischen Parteien 1905 beteiligt. Sembat tat sich insbesondere durch sein



stellten in Bankhäusern, Kreditanstalten und Maklerhäusern der Börse bezog. Da es sich um eine der wenigen Gelegenheiten handelt, bei der sich die *Chambre des députés* explizit mit der Lage der Angestellten befaßte, sollen einige Punkte kurz dargestellt werden. Nach mehreren vergeblichen Anläufen, die Diskussion auf die Tagesordnung zu setzen, kam es erst in der außerordentlichen Sitzung der Kammer von 1913 nach über einem Jahr zu einer Aussprache, die mit einer Anfrage des Abgeordneten Jean Colly bezüglich der Angestellten der Pariser Metro verbunden wurde<sup>36</sup>.

Insbesondere die Einlassungen des Abgeordneten Aubriot lassen die Beschwerden der Bankangestellten erkennen, wie sie auch nach dem Ersten Weltkrieg immer wieder in Quellen genannt werden. Aubriot stützte sich dabei auf die Angaben der *Chambre syndicale des employés de banque et de bourse*, einer in der C.G.T. organisierten Gewerkschaft, die vor allem die Einschränkung von politischen und gewerkschaftlichen Rechten der Angestellten durch die Direktionen der großen Banken beklagte. Erstens verweigerten die Arbeitgeber die Anerkennung der Gewerkschaften als Gesprächspartner. Unter dem Vorwand, die *syndicats* verträten nicht die Mehrheit der Angestellten eines Betriebes, würden sie jegliche Kontaktaufnahme torpedieren. Allerdings konnte auch Aubriot das Problem der Repräsentativität der Gewerkschaften nicht prinzipiell bestreiten<sup>37</sup>. Die Weigerung, überhaupt in Gespräche einzutreten, stellte um die Jahrhundertwende die gängige Haltung vieler Unternehmen auch in der Industrie und im Bergbau dar.

Arbeitsminister Henry Chéron erhob zwar in seinem Redebeitrag den Schutz der Gewerkschaften und die Ausweitung der rechtlichen Kompetenz (*capacité civile*) der *syndicats* zum Ziel der Regierung. Auch die Arbeiterschutzgesetzgebung sollte weiterentwickelt werden, da sie ein »œuvre de progrès et de concorde sociale« darstelle. Die von ihm formulierte Vorstellung einer ausgleichenden Funktion der Syndikate beider Tarifpartner als »instruments de rapprochement et de paix«<sup>38</sup>, war ein Ideal, dem beide Seiten jedoch nicht

Engagement in Fragen der Finanz- und Sozialpolitik, v. a. auch gegenüber der französischen Post hervor, wurde aber auch in der Außen-, Kultur- und Justizpolitik aktiv. Sein *chef de cabinet* im Ministerium war Léon Blum gewesen (Dictionnaire des parlementaires, Bd. 6, S. 2990–2992). Jacques Lauche (1872–1920), Gewerkschaftssekretär und Abgeordneter der Kammer von 1910 bis 1920, war Mitglied der Kommission gewesen, die den *pacte d'unification* der sozialistischen Parteien 1905 erarbeitet hatte. Neben der Mitgliedschaft in zahlreichen Parlamentsausschüssen war er vor allem in der Arbeitsgesetzgebung aktiv und war Sekretär der *Commission du travail* der Kammer, vgl. *ibid.*, Bd. 6, S. 2148f.

36 Zur Diskussion im folgenden: Débats, Chambre des députés, Comptes rendus, 7. November 1913, S. 3265–3274, hier S. 3265, 3273; außerdem ein dünnes Dossier in: Archives Nationales (AN) F22 (Travail) 176, »Interpellation Aubriot«.

37 Vgl. *ibid.* S. 3265f. Das Gesetz von 1884 über die Zulassung von Gewerkschaften versuchte, den Spagat zu verwirklichen zwischen der Koalitionsfreiheit und dem Recht des Einzelnen, abseits zu stehen. Die Arbeitgeber konnten die Gewerkschaften jedoch solange ignorieren, wie diese in der jeweiligen Branche keinen Machtfaktor darstellten. Eine Verpflichtung zur Aufnahme von Gesprächen gab es eben nicht, dies sei die »impuissance de la loi«, so der amtierende Arbeitsminister Henry Chéron, der darauf hoffte, daß die – selbst in Verbänden organisierten – Banken auf Dauer nicht umhinkämen, die Gewerkschaften anzuerkennen (*ibid.* S. 3270f.). Zum viel diskutierten Problem der Repräsentativität und den divergierenden Rechtsauffassungen vgl. RUDISCHHAUSER (wie Anm. 29) S. 79–107; Édouard DOLLÉANS, Gérard DEHOVE, Histoire du travail en France. Mouvement ouvrier et législation sociale, 2 Bände, Paris 1953/55, Bd. 1, S. 355–387. Auch ein Memorandum des Arbeitsministeriums zur Vorbereitung der *Interpellation* bestätigte diese Rechtsauffassung. Es gab demnach keine rechtliche Verpflichtung der Unternehmer, mit den Gewerkschaften in Verbindung zu treten. Aber auch das Ministerium verwies auf die wachsende Bedeutung der Gewerkschaften, die von den Arbeitgebern kaum mehr ignoriert werden könne, vgl. AN F22 176, »Interpellation Aubriot«, »Note sur les réclamations ...« (7. März 1913).

38 Débats, Chambre, 1913, Comptes rendus, S. 3273.



nachkommen wollten. Tatsächlich waren die Arbeitgeber gerade des Finanzsektors nicht bereit, der gesellschaftlichen Rolle der Gewerkschaften allzu große Bedeutung beizumessen. Für sie blieben Gewerkschaften ein Unruheherd im eigenen Unternehmen; sie wurden wie eh und je bekämpft. Organisationsbemühungen der Angestellten waren unerwünscht und führten im Regelfall zur Kündigung. Auch nach dem Ersten Weltkrieg mußten die französischen Bankangestellten immer wieder derartige Übergriffe meist schutzlos hinnehmen<sup>39</sup>.

Der Angriff auf die Gewerkschaften und ihre Arbeit in den Betrieben wurde zweitens auf der Ebene der Personalpolitik unternommen, nämlich durch die Kündigung gewerkschaftlich organisierter Angestellter, insbesondere von Funktionsträgern der *syndicats* und von Streikenden. Tatsächlich hatte die ablehnende und restriktive Haltung der Geschäftsleitung vieler Banken bis in die Zwischenkriegszeit das Ziel, die Gewerkschaften möglichst aus dem Betrieb fern und deren Einfluß auf die Angestelltenschaft gering zu halten. Das Vorgehen der Banken fiel dabei in einen rechtlichen Graubereich, da die bestehenden Vorschriften bei weitem nicht zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen ausreichten. Dieser Punkt erlaubt es, den Blick auf eine zentrale arbeitsrechtliche Problematik zu lenken, deren Lösung in den zwanziger Jahren angestrebt wurde, nämlich das Kündigungsrecht. Ungerechtfertigte Kündigungen eröffneten zwar Ansprüche auf Schadenersatz nach Art. 1780 des *Code civil* – ob dies auch galt, wenn die Gewerkschaftszugehörigkeit im Hintergrund der Kündigung stand, blieb rechtlich immer umstritten. Da zudem die Entlassung in der Regel ohne Angabe von Gründen erfolgte und andererseits die Beweislast beim Klagenden, also beim Arbeitnehmer lag, waren die Chancen auf Erfolg meist gering<sup>40</sup>. Die unzureichende Regelung des Kündigungsrechts öffnete den Arbeitgebern Tür und Tor bei der betriebsinternen Verfolgung mißliebiger Arbeitnehmer, ohne daß Konsequenzen zu befürchten waren. Der Patron konnte noch bis in die Zwischenkriegszeit hinein oft als absoluter Herr im Betrieb agieren, vorausgesetzt es gab keine ausreichend starke Gewerkschaft. Dies galt insbesondere im tertiären Sektor, wo die Organisation der Arbeitnehmer verspätet erfolgte und der Organisationsgrad noch in der ganzen Zwischenkriegszeit vergleichsweise niedrig war. Wie verbreitet diese Praxis war, zeigen Bemühungen von Abgeordneten und sogar der Regierung, dagegen einzuschreiten. Auf strafrechtlicher Ebene konnte diesem Mißbrauch wirtschaftlicher Macht jedoch nie ein Riegel vorgeschoben werden<sup>41</sup>.

Eine weitere Beschwerde erhoben die Antragsteller von 1912/13 gegenüber den Versuchen mancher Bankdirektionen, politische Freiheiten einzuschränken, insbesondere das Recht der freien Meinungsäußerung und auf Ausübung politischer Ämter. Gemäß einem Rundbrief der Direktion des *Comptoir National d'Épargne* von 1912 sollten Kandidaturen für politische Ämter oder die Teilnahme am Wahlkampf für solche unterbleiben, denn man halte »la qualité d'employé de notre maison comme incompatible avec un mandat politique, quel qu'il soit, de quelque nuance qu'il soit«, dies »tout en désirant n'influencer en rien leurs opinions« (sic!). Auch würden der *Crédit Lyonnais*, die *Société Générale* und der *CNE*

39 Ein Beispiel sind die Kündigungswellen im Gefolge von Streiks, wie zum Beispiel jenem der Bankangestellten von 1925.

40 Débats, Chambre, 1913, session extraordinaire, Comptes rendus, S. 3266, 3271f.; RUDISCHHAUSER (wie Anm. 29) S. 71–85, 218–220. Der Rechtshistoriker Jacques Le Goff weist darauf hin, daß das Schadensersatzrecht nach Art. 1780 C.civ. effektiv von der *Cour de Cassation* bekämpft und in seiner Geltung behindert wurde, vgl. Jacques LE GOFF, Du silence à la parole. Droit du travail, Société, État (1830–1989), Quimper <sup>3</sup>1989, S. 74–76.

41 Diese Bemühungen, insbesondere deren Fortsetzung in der Zwischenkriegszeit würden eine genauere Betrachtung lohnen, die hier nicht geleistet werden kann, vgl. RUDISCHHAUSER (wie Anm. 29) S. 71–85, sowie: Débats, Chambre, 1925, Nos 2036 (S. 68f.), 1169 (S. 146); ibid. 1926, No 2568 (S. 161).



nicht nur ihre höheren Angestellten zu jährlichen Beurteilungen der privaten und politischen Situation ihrer Untergebenen auffordern (Personenstand, politische oder gewerkschaftliche Betätigung), sondern der CL beschäftigte gar einen eigenen Sicherheitsdienst unter der Leitung eines ehemaligen Agenten der *Sûreté* zur Überwachung innerhalb wie außerhalb des Hauses. Einen solchen Eingriff in die Souveränität des allgemeinen Wahlrechts konnten und durften die Abgeordneten nicht tolerieren, weshalb der von der Kammer einstimmig verabschiedete und von der Regierung akzeptierte *Ordre du jour* – in einer recht allgemeinen Formulierung – den Schutz der gewerkschaftlichen und politischen Rechte einforderte<sup>42</sup>.

Die parallel diskutierte *Interpellation Colly* zeigt, daß die Beschwerden der Angestellten der Finanzwirtschaft nicht singulär waren. Ähnliche Repressalien beklagten die Angestellten der *Compagnie du Métropolitain de Paris*. Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer, deren Fehler es schlicht gewesen war, an Versammlungen der *syndicats* teilzunehmen, würden von ihren Vorgesetzten eingeschüchtert, schikaniert und überwacht oder gar willkürlich gekündigt. Auch die Weigerung, einen gewerkschaftlich organisierten Kollegen zu überwachen oder bei der Direktion anzuschwärzen, konnte zur Kündigung führen. Oft schienen leitende Angestellte vor Ort und Ingenieure den gewerkschaftsfeindlichen Vorstellungen der Zentralverwaltung willfährig entgegenzuarbeiten<sup>43</sup>.

Neben der prekären Situation der Gewerkschaften zeigen sich damit insbesondere das Kündigungsrecht und die unsichere, meist nur auf Gewohnheitsrecht beruhende Regelung des Arbeitsverhältnisses, des Arbeitsschutzes und der Arbeitszeit als Schwerpunkte der Unzufriedenheit. Die Ausweitung bestehender arbeitsrechtlicher Vorschriften und die Absicherung der *usages* wurde damit ab dem Jahr 1925 zum Ziel mehrerer Gesetzentwürfe.

### III. Versuche zur Neuregelung des Kündigungsrechts

Erste Versuche besonders den Kündigungsschutz für Angestellte zu verbessern, wurden von verschiedener Seite ab Mitte der zwanziger Jahre unternommen. Die Gesetzesvorschläge gelangten aber über die *Commission du travail* der Kammer nicht hinaus. Die besondere Kündigungsfrist für Angestellte war bislang gewohnheitsrechtlich oder durch Tarifverträge, aber nie explizit im positiven Recht fixiert, obwohl sie bis zur Jahrhundertmitte eines der zentralen Kriterien zur Unterscheidung von Arbeitern blieb<sup>44</sup>.

42 Zu den Behauptungen des Abgeordneten Aubriot vgl. *Débats, Chambre*, 1913, *Comptes rendus*, S. 3267. Die Existenz und der Wortlaut des in Frage stehenden *circulaire* (N° 228) der Direktion der CNE wird vom Arbeitsministerium bestätigt. Eine derartige Einmischung des Arbeitgebers in die freie Ausübung der politischen Bürgerrechte – die ohne Zweifel vorliege – sei aber nicht strafbewehrt. Allein zivilrechtliche Ansprüche könnten geltend gemacht werden, falls den Betroffenen deswegen gekündigt werde, vgl. AN F22 176, Dossier »Interpellation Aubriot«, »Notes sur les réclamations ...«. Wie wenig dies fruchten würde, wurde angedeutet. Die Vorwürfe gegenüber den Banken wurden weder vom Arbeits- noch vom Finanzminister kommentiert; Henry Chéron zog sich auf die Position zurück, daß er für Eingriffe in politische Rechte nicht zuständig sei (vgl. *ibid.* S. 3271). Zum *Ordre du jour*, der von den Abgeordneten Aubriot, Sembat und Lauche formuliert worden war vgl. *ibid.* S. 3274. Ein spezifisches Problem beim Arbeitsschutz betrifft die oben erwähnte *couchage du personnel*. Auch sie wurde von den sozialistischen Abgeordneten thematisiert, vgl. *ibid.* S. 3271, sowie: AN F22 176, »Interpellation Aubriot«: »Couchage des garçons de recettes dans les bureaux« (7. März 1913).

43 Vgl. *ibid.* S. 3267–3270. Auch in diesem Zusammenhang zog sich der Arbeitsminister auf die fehlende Zuständigkeit zurück und verwies auf den für den Schienenverkehr zuständigen *Ministre des travaux publics*; immerhin konzedierte er, daß eine Untersuchung durch die *Préfecture de Police* die erhöhte Zahl von Kündigungen bei der Pariser Metro bestätigt habe, und kündigte eine Untersuchung der Vorwürfe an (vgl. *ibid.* S. 3271).

44 Vgl. FRANÇOIS (wie Anm. 7) S. 81–84.



Die Entwürfe zum Kündigungsschutz nahmen ihren Ursprung in der unbefriedigenden Formulierung des Artikels 23 des ersten Buches des *Code du travail*, welcher – unter Verweis auf die geltenden Gebräuche, die Art der Tätigkeit, die Dauer der Beschäftigung und ähnliches – den Gerichten alle Freiheit bei der Festsetzung einer Abfindung im Kündigungsfall einräumte. Eine gesetzliche Kündigungsfrist bestand nicht. Nach Meinung aller Antragsteller bedurfte diese Kündigungsregelung einer Präzisierung und Reform durch den Gesetzgeber. Die alte Regelung des *Code du travail* war von vielen Seiten immer wieder kritisiert worden, von Gewerkschaften und Arbeitsgerichten wie auch vom *Conseil supérieur du travail*. Die Rechtsprechung unterschied zwischen der eigentlichen, mißbräuchlichen und einseitigen Kündigung einerseits und der Mißachtung der gewohnheitsrechtlichen Kündigungsfrist andererseits. Beide Tatbestände konnten Anspruch auf je verschiedene Abfindungen eröffnen, eventuell auch auf beide zugleich. Die Kündigungsfrist und der aus deren Nichtbeachtung erwachsende Anspruch auf Entschädigung wurden jedoch zunehmend durch entgegenstehende Klauseln in Arbeitsverträgen und *règlements d'atelier* unterlaufen. Solche internen Betriebsordnungen konnten arbeitsrechtliche Wirkung entfalten. Auf der Basis der Vertragsfreiheit war diese Praxis unter anderem 1924 vom Appellationsgericht in Douai abgesegnet worden. In diesem Fall hätte dem Betroffenen im Kündigungsfall nur noch eine »indemnité« wegen der mißbräuchlichen Kündigung zugestanden. Um diese vor Gericht durchzusetzen, lag die Beweislast allerdings beim Antragsteller. Schließlich war die Höhe der Abfindungen nicht genau geregelt. Bei Nichteinhaltung der Fristen wurde in der Regel der dem Zeitraum entsprechende Lohn zugemessen, die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung war allein vom Ermessen des Richters abhängig. Eine Ergänzung der Gesetzeslage war deshalb nach Meinung vieler Abgeordneter, aber auch der Regierung und der Berichterstatter in Kammer und Senat notwendig<sup>45</sup>.

Da gerade die Büro- und Handelsangestellten besonders unter dem Fehlen von Rechtsgarantien und unter der Nichteinhaltung der *usages* litten, müsse für diese eine neue Regelung gefunden werden, so der Abgeordnete René Coty in seinem Entwurf aus dem Jahr 1925. Die Vielzahl und Komplexität der Einzelfälle verhinderten bislang eine allgemeine Lösung des Problems, so daß zumindest dieser angeblich besonders betroffenen Kategorie von Arbeitnehmern Gerechtigkeit widerfahren sollte, denn »il s'agit d'une catégorie de travailleurs qui n'est favorisée ni par notre législation sociale, ni par les conditions économiques du temps présent«. Mit der Festlegung von Abfindungen schien es jedoch nicht getan, da für die Angestellten die Kündigung einer sozialen Katastrophe gleichkam. Während die wachsende Spezialisierung die Suche nach einer neuen Anstellung erschwerte, konnten die Betroffenen wegen der niedrigen Löhne kaum auf Ersparnisse zurückgreifen. Nach zwei Jahren Probezeit sollten daher die Angestellten mindestens einen Monat Kündigungsfrist erhalten, danach jeweils einen weiteren Monat für je vier Jahre Dienstzeit. Wegen der offensichtlich ungleichen Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte auf die Reziprozität der Regelung verzichtet werden: Falls der Angestellte selbst kündigte, würde also eine kürzere Frist genügen. Dabei war sicherzustellen, daß diese gesetzliche Mindestregelung weder durch Gewohnheitsrecht noch durch vertragliche Vereinbarungen eingeschränkt werden konnte. Die Neuregelung stellte für Coty, der einem republikanischen Paternalismus anhing, eine Frage der öffentlichen Ordnung dar, die gewährleisten sollte, daß die Unternehmen am »risque de chômage par congédiement« teilhaben<sup>46</sup>.

45 Eine detaillierte Darlegung des damals geltenden Rechts findet sich im Bericht des Abgeordneten Louis Duval-Arnould namens der Arbeitskommission der Kammer von 1928 sowie in dem ähnlichen Bericht des Senators Louis Pasquet an den Senat: *Débats, Chambre*, 1928, N° 5511 (S. 660–662); *Débats, Sénat*, 1928, N° 579 (S. 583–585). Alle im folgenden zitierten Gesetzesinitiativen enthalten ähnliche Darlegungen.

46 Vgl. *Débats, Chambre*, 1925, N° 1858 (S. 1350f.). René Coty (1882–1962) vertrat von 1923 bis 1936 das Département Seine-Inférieure in der Kammer und dann 1936–1944 und nochmals 1948–1953



Ähnlich begründete ein noch im selben Jahr unter Federführung des Abgeordneten Albert Brom eingebrachter Entwurf die Reform des Artikels 23 in Hinblick auf die Angestellten. Die fast 100 Abgeordneten – vor allem Teile der parlamentarischen Opposition des *Cartel des gauches*, darunter rund ein Drittel der Gruppe der *Union républicaine démocratique* – führten ins Feld, daß eine präzisere und sozialere Regelung bereits im Elsaß und in Lothringen bestand, wo nach 1918 das deutsche Recht zum Teil weiter galt. Ziel des Entwurfs war es, eine Angleichung der Rechtsordnungen in diesem Teilbereich herbeizuführen. Dieser Hintergrund erklärt, daß rund zwanzig der beteiligten Abgeordneten selbst aus den sogenannten *départements recouvrés* stammten und elf auch einen Sitz in der *Commission de l'Alsace et Lorraine* der Kammer innehatten. Diese Abgeordneten hatten ein entsprechendes Interesse an einer großzügigen Angleichung des geltenden Rechts. Der Entwurf sah nur eine feste Frist von sechs Wochen vor, also keine Staffelung wie im Text Cotys. Die Kündigung durfte jedoch nur zum Ende jedes Trimesters erfolgen, so daß die Suche nach zeitgleich frei werdenden Stellen erleichtert werden sollte. Die Angestellten sollten in jedem Fall eine Abfindung erhalten, um den Verlust des materiellen und moralischen (sic!) Gewinns aus der vorhergehenden Beschäftigung auszugleichen. Dies sollte sie für ihre besondere Bindung an die Firma und ihre Dienste entschädigen. Aus Gründen der besonderen Verantwortung leitender Angestellter für ihr Unternehmen einerseits und der schwierigeren Arbeitsmarktsituation für diese andererseits sollte die Kündigungsfrist für sie jeweils drei Monate betragen<sup>47</sup>.

Einen dritten, eher zurückhaltenden Versuch zur Reform machte schließlich im März 1926 der Abgeordnete Albert Arthur Paulin, der das Augenmerk auf die zahlreichen Vertragsklauseln lenkte, die es dem Arbeitgeber erlaubten, bestehende *usages* zur Kündigungsfrist zu umgehen. Paulin sah eine elegante Lösung des Problems im Verbot und der Nichtigkeitserklärung solcher Klauseln. Sein Vorschlag war der einzige, der alle Arbeitnehmer in den Genuß des neuen Gesetzes bringen wollte und ansonsten einzig auf die Ordnungskraft der örtlichen Sitten vertraute<sup>48</sup>.

Diese Versuche einer Reform des Kündigungsrechts wurden mit der Vorlage eines Regierungsprojekts im Juni 1927 hinfällig. Das von Arbeitsminister André Fallières und Justiz-

im Senat. Er kandidierte für die *Union républicaine* bzw. dann die *Républicains de gauche* und beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsrechtspolitik. Von 1953 bis 1958 war er Präsident der Vierten Republik, vgl. *Dictionnaire des parlementaires* (wie Anm. 35) Bd. 3, S. 1152–1154.

47 Vgl. *Débats, Chambre*, 1925, N° 2133 (S. 237–239). Dem Entwurf hatten sich fast 100 Abgeordnete zahlreicher Gruppen angeschlossen. Zu den Unterzeichnern gehörten u. a. die Abgeordneten Champetier de Ribes und Le Douarec, die selbst in den zwanziger Jahren Gesetzentwürfe zugunsten der Angestellten einbrachten (s. unten). Auch Robert Schuman und einige Abgeordnete seiner »liste de l'Union républicaine lorraine« hatten die Initiative unterstützt. Der Abgeordnete Albert Brom (1881–1945) vertrat den Haut-Rhin 1924 bis 1936 in der Kammer und bis 1944 im Senat und vom Sozialkatholizismus geprägt. Er war eine der führenden Figuren der christlichen Gewerkschaftsbewegung im Elsaß, Kandidat einer *Alliance républicaine* aus Radikalen und Katholiken dort dann des *Parti démocrate populaire* (PDP) und u. a. Mitglied der *Commission de l'Alsace Lorraine*, bzw. *des régions libérées* in der Kammer. Brom interessierte sich insbesondere für die Entwicklung des Sozialrechts in Elsaß-Lothringen und brachte z. B. 1932 einen Entwurf zur Sozialversicherung der Angestellten dort in die Kammer ein. Er war Vorsitzender der *Association des Employés de France* und Ehrenvorsitzender der *Union fédérale des employés de France*, der Angestelltenbewegung also tief verbunden, vgl. *Dictionnaire des parlementaires* (wie Anm. 35) Bd. 2, S. 778f.

48 Vgl. *Débats, Chambre*, 1926, N° 2775 (S. 461). Albert Arthur Paulin (geb. 1881) vertrat 1924–1942 das Département Puy-de-Dôme und war gewerkschaftlich aktiv, 1924 für die *Union des gauches* und ab 1928 für die sozialistische Partei gewählt, vgl. *Dictionnaire des parlementaires* (wie Anm. 35) Bd. 7, S. 2623f.



minister Louis Barthou erarbeitete Projekt sollte – im Rahmen der kommenden Modernisierung des Arbeitsrechts und im Zuge von dessen Ausweitung auf die *départements recouverts* – zumindest eine vorgezogene Teilreform im Interesse der Arbeitnehmer gewährleisten. Die Argumentation der Regierung deckte sich weitgehend mit den vorgenannten Gründen. Die Regierung verzichtete wie Paulin in ihrem Entwurf auf eine Mindestfrist und überließ die Regelung lokalen Gewohnheiten oder Tarifverträgen. Die Setzung neuen Rechts war offensichtlich nicht beabsichtigt, wo nicht bereits das Gewohnheitsrecht Maßstäbe gesetzt hatte. Die örtlichen und branchenmäßigen Unterschiede in der Regelung der Kündigungsfrist wurden so für über zwanzig Jahre perpetuiert. Die lokalen Gewohnheiten unterschreitende, vertragliche Regelungen sollten nichtig sein. Bei einseitiger Kündigung bestand weiterhin das Recht auf Leistung von Schadensersatz – neben der Abfindung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist. Die Beweislast wurde teilweise dem Antragsteller abgenommen, indem die Gerichte verpflichtet wurden, Ermittlungen aufzunehmen und vom Beklagten Auskunft über die Kündigungsgründe zu verlangen<sup>49</sup>.

Der Entwurf des 4. Kabinetts Poincaré wurde mit geringen Änderungen von Kammer und Senat angenommen und am 19. Juli 1928 verkündet<sup>50</sup>. Der Berichterstatter der Kammer, Louis Duval-Arnould, stellte namens der *Commission du travail* die Frage, ob die von den anderen Vorlagen vorgesehene Einführung eines Sonderrechts für die *employés* sinnvoll sei. Ein solch spezifisches Rechtsstatut müsse – wenn überhaupt – in besonderen Gesetzen geregelt werden. Eine umfassende Debatte solle besser in Zusammenhang mit den einschlägigen Entwürfen des Abgeordneten Champetier de Ribes zum Angestelltenrecht geschehen (s. u.). Die Allgemeingültigkeit der Verfügungen des *Code du travail* hingegen müsse gewahrt bleiben. Ähnlich argumentierte der Berichterstatter im Senat. Diese Argumentation ist signifikant für die Behandlung aller weiteren Versuche, ein Sonderrecht für Angestellte einzuführen. Der Ausschuß der Kammer übernahm aus den Eingaben der Abgeordneten Brom und Paulin – ersteren hatte der Berichterstatter damals selbst unterstützt – immerhin einige praktische Anregungen<sup>51</sup>. Damit war eine besondere Regelung des Kündigungsrechts der Angestellten obsolet geworden. Tatsächlich galt bis 1958 auf Grund von Gewohnheitsrecht und von Tarifverträgen für diese meist eine einmonatige Frist, die ihrer monatlichen Lohnzahlung entsprach, während die pro Tag oder Woche bezahlten Arbeiter prinzipiell mit einer Frist von ein oder zwei Wochen kündbar waren.

Die erreichte allgemeine Neuregelung des Kündigungsrechts schien jedoch keine ausreichende Verbesserung der Situation erbracht zu haben. Im Jahr 1933 wurden mehrere erfolglose Vorschläge zum weiteren Ausbau der Arbeitnehmerrechte in die Kammer eingebracht. Die Fassung des Artikels 23 von 1928 hatte nämlich zu verschiedenen Interpretationen und

49 Vgl. Débats, Chambre, 1927, N° 4601 (S. 895f.).

50 Vgl. Journal Officiel, Lois et Décrets, 1928, S. 8150 (21. Juli 1928): Loi modifiant l'article 23 du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail.

51 Vgl. Débats, Chambre, 1928, N° 5511 (S. 660–662). Der Tenor des Berichts für den Senat war ähnlich, vgl. Débats, Sénat, 1928, N° 579 (S. 583–585). Senator Pasquet wies darauf hin, daß insbesondere die *Proposition Brom* versuche, in die französische Arbeitsgesetzgebung Elemente des in Elsaß und Lothringen gültigen Rechts einzuführen. Mit den Kollegen der Kammer glaubte aber auch der Ausschuß für Handel, Industrie und Arbeit des Senats, daß der allgemeine Charakter des *Code du travail* aufrechterhalten werden sollte. Dem Senat wurde die unveränderte Annahme des Entwurfs empfohlen. Louis Duval-Arnould vertrat als Deputierter das Hauptstadt-Departement Seine von 1919 bis 1936 und saß währenddessen mehrmals der *Commission du travail* der Kammer vor. Er gehörte der *Entente* bzw. *Union républicaine démocratique* an. Louis Pasquet vertrat die Bouches-du-Rhône 1920 bis 1931 im Senat und war 1926 für wenige Tage Arbeitsminister. Als leitender Angestellter, Personalchef und schließlich Generalsekretär der PTT gehörte er der zentristischen *gauche démocratique* an, vgl. Dictionnaire des parlementaires (wie Anm. 35) Bd. 4, S. 1608–1612, bzw. Bd. 7, S. 2611.



kontroversen Urteilen der Arbeits-, Berufungs- und Kassationsgerichte geführt, insbesondere zur Frage, ob das neue Recht rückwirkend auch auf bestehende Verträge anwendbar war. Da das Ziel einer umfassenden Neuregelung nicht erreicht worden war, schien es zahlreichen Abgeordneten nötig, den Willen des Gesetzgebers klarzustellen. Über 130 hauptsächlich sozialistische Abgeordnete schlossen sich deshalb einem Entwurf zur Klärung dieser Frage des allgemeinen Arbeitsrechts an<sup>52</sup>. Eine von Mitgliedern der *Démocrates populaires* geführte Gruppe von Deputierten ging in ihren Bemühungen noch weiter, indem sie wieder Verbesserungen zu Gunsten der Angestellten in den Artikel 23 einfügen wollten. Sie standen damit in der Tradition des Gesetzentwurfs der PDP zum Angestelltenstatut aus dem Jahr 1926, das Änderungen des Kündigungsrechts in fast identischem Umfang vorgesehen hatte (s. IV). Gerade diese Gruppe von Arbeitnehmern müsste besonders vor kündigungsbedingten Risiken geschützt werden, welche Arbeiter in dieser Form nicht kannten. Um nachzuweisen, daß bereits eine Vielzahl von Sonderregelungen für Angestellte bestünde, verwiesen die Deputierten auf verschiedene ältere Rechtsvorschriften. Dies sollte dem Einwand vorgreifen, ein Angestelltensonderrecht verletzte die Einheitlichkeit der Rechtssetzung. Die dort aufgezählten Verordnungen waren jedoch sämtlich marginal und konnten eine systematische Besserstellung nicht begründen<sup>53</sup>.

Die Republik sollte nach dem Willen der Antragsteller die bisher vernachlässigten Interessen dieser sozialen Gruppe schützen, die Interessen eines der »éléments les plus actifs et nécessaires du corps social«. Der Entwurf sah wenige, aber markante Verbesserungen vor, die der spezifischen Lage der *employés* gerecht werden sollten: Begrenzung der Probezeit auf drei Monate und dann Verstetigung des Arbeitsverhältnisses, feste Kündigungsfristen von mindestens einem Monat (bzw. 15 Tagen bei Kündigung durch den Angestellten) und von drei Monaten (bzw. einem Monat) im Falle von höheren Angestellten, also jenen »à qui est confiée la direction de tout ou partie d'un établissement ou qui est placé à la tête d'un service ou qui exerce une autorité définie sur d'autres employés«. Weitere Kriterien höherer Angestellter waren der höhere Lohn, technische Bildung, Berufserfahrung und persönliche Autorität, wie bereits in Hinblick auf die künftige Unterscheidung der *cadres* angedeutet wurde (vgl. I). Weiter sah das Gesetz feste Abfindungen von einem Viertel des Monatslohns pro Dienstjahr bis zu höchstens fünf Monatslöhnen vor, um den Verlust der *ancienneté* am neuen Arbeitsplatz und die daraus folgende Lohnminderung auszugleichen. Auch diese Vorlage hatte keinen Erfolg in der Kammer<sup>54</sup>.

#### IV. Die Gesetzentwürfe zum Angestelltenstatut 1926/27

Neben diesen Bemühungen um das Kündigungsrecht der Angestellten als einem Teilbereich gilt es zwei Gesetzesinitiativen zu beleuchten, welche die Schaffung eines umfassenden Sonderrechts explizit anpeilten und auf die bereits cursorisch hingewiesen wurde. Beide Vorschläge – von parlamentarischen Gruppen und mit Intentionen eingebracht, wie sie unterschiedlicher nicht sein können, aber zum Teil mit ähnlichen Begründungen verse-

52 Vgl. *Débats, Chambre*, 1933, N° 1560.

53 Vgl. *Débats, Chambre*, 1933, N° 1409 (S. 298–300). Dazu zählten so zentrale Vorschriften wie das *Loi des sièges* (Art. 76, 2. Buch, *Code du travail*, das Ladengeschäften vorschrieb, genauso viele Stühle bereitzustellen, wie Frauen in der Abteilung arbeiteten), das Dekret vom 22. September 1913 über die Bedingungen des Verkaufs in Schaufenstern und Auslagen (*étalages*), die Regelung der von Handelsangestellten zu entrichtenden Kauttionen (Art. 32a, 1. Buch, *Code du travail*), die Sonderregelungen zu den Gesetzen vom 13. Juli 1906 und vom 23. April 1919 über die Sonntagsruhe und den Achtstundentag mit ihren spezifischen Ausnahmen. Diese Vorschriften waren allesamt marginal und lagen in der besonderen Tradition und den Bedürfnissen der Angestelltenberufe begründet, da zum Beispiel bei Arbeitern Kauttionen nicht üblich waren.

54 *Ibid.* S. 299.



hen – visierten im Grunde ähnliche Regelungen an. Im Gegensatz zu den oben behandelten Entwürfen war ihnen jedoch nicht einmal in abgeschwächter Form Erfolg beschieden.

Ein erster Gesetzentwurf über ein eigenes Angestelltenstatut wurde von der Fraktion des *Parti Démocrate Populaire* unter der Federführung des Abgeordneten Champetier de Ribes vorgelegt. Der Fraktion gehörten 13 Deputierte an, von denen allein sechs aus dem ehemals deutschen Elsaß und Lothringen stammten, in dem noch Teile des deutschen Arbeitsrechts mit seiner besonderen Bevorzugung der Angestellten in Kraft waren<sup>55</sup>. Die Abgeordneten beklagten in ihrem Entwurf die üblichen Benachteiligungen der Angestellten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und forderten die Schaffung eines eigenen Rechtsstatuts. Das Arbeitsrecht müsse der spezifischen Situation dieser »classe« unter den abhängig Beschäftigten gerecht werden. Insbesondere die hohe Spezialisierung innerhalb des betrieblichen Arbeitsablaufes stelle ein massives Problem bei der Arbeitsplatzsuche dar. Das Kündigungsrecht der Angestellten, vor allem der Anspruch auf eine angemessene Kündigungsfrist war für die Abgeordneten deshalb einer der zentralen Punkte der Reform. Die Vielzahl unterschiedlicher regionaler und branchenmäßiger Gewohnheiten sollten koordiniert und gegen widersprechende Arbeitsverträge und Ausschlußklauseln durchgesetzt werden. Das Gesetz über das Angestelltenstatut sollte damit nach dem Willen der Abgeordneten ein »instrument de paix sociale« sein<sup>56</sup>.

Neben der wiederum thematisierten Frage des Kündigungsrechts und der ausdrücklichen Ausweitung aller bestehenden Schutzgesetze auf die Angestellten in Büros und Handel sah das Gesetz diesmal allerdings einen spezifischen *statut légal* vor, verbunden mit einer Definition des Begriffs des Angestellten im ersten Artikel. Diese erfolgte mangels anderer Kriterien über die Aufzählung ihrer Funktionen: Mitarbeit bei der Unternehmensführung, Überwachung des Betriebsablaufes, Verwaltungsaufgaben, Rechnungslegung, Schreibarbeiten, Verkauf und Einkauf, Vertretung nach außen, Auslieferung, Kassenführung, Unterhalt der Arbeitsräume, des Materials und der Produkte<sup>57</sup>.

Da die Tätigkeiten der einzelnen Angestelltenkategorien zu verschieden waren, um eine einheitliche Definition zu gewährleisten, versuchten die *Démocrates populaires*<sup>58</sup>, ein

55 Auguste Champetier de Ribes (1882–1947), Deputierter der Basses-Pyrénées 1924–1934, Senator 1934–1944, nahm zwischen 1934 und 1944 mehrmals Ministerämter ein und war nach dem Zweiten Weltkrieg Mitglied der provisorischen Verfassungsgebenden Versammlung von 1944, dann 1946/47 Mitglied und Präsident des *Conseil de la République*, der zweiten Parlamentskammer. Er vertrat 1946 Frankreich beim Internationalen Militärgerichtshof (IMT) in Nürnberg und legte die Anklageschrift Frankreichs und der Benelux-Länder vor. Auf dem Kongreß von Versailles unterlag er 1947 Vincent Auriol bei der Wahl zum Präsidenten der Republik. Champetier de Ribes war in seiner politischen Haltung christlich-sozial inspiriert und u. a. befreundet mit Albert de Mun. 1924 zählte er zu den Mitgründern der PDP als Sammlungspartei einer christlich-demokratischen Mitte, deren Vorsitzender er 1929 wurde. Die Partei unterstützte in den 1930er Jahren abwechselnd verschiedene Regierungen unter Poincaré, Tardieu, Laval, Daladier, Doumergue, Flandin und Léon Blum, in deren Kabinetten Champetier de Ribes mehrmals Ministerämter einnahm, vgl. *Dictionnaire des parlementaires* (wie Anm. 35) Bd. 3, S. 951–956.

56 Vgl. *Débats, Chambre*, 1926, N° 3617 (S. 149–152), hier S. 149f. Der Entwurf und seine Begründung wurden auch als Sonderdruck veröffentlicht: *Parti Démocrate Populaire* (Hg.), *Pour un Statut légal des Employés. Proposition déposée à la Chambre des Députés le 29 Novembre 1926 par le Groupe des Démocrates*, Paris (1926).

57 Vgl. *ibid.* S. 150.

58 Die Geschichte des *Parti démocrate populaire* ist gut erforscht. Primär zu nennen ist die quellengesättigte und umfassende Studie von Jean-Claude DELBREIL, *Centrisme et démocratie chrétienne en France. Le Parti Démocrate Populaire des origines au MRP (1919–1944)*, Paris 1990 (Publications de la Sorbonne, Série France XIX<sup>e</sup>/XX<sup>e</sup>, 30); R. E. M. IRVING, *Christian Democracy in France*, London 1973, hier vor allem S. 41–50. Der bekannte politische Soziologe Marcel Prélôt war selbst Mitglied und Sekretär des PDP und schrieb nach dem Krieg seine Erinnerungen an diese Partei nie-



gemeinsames Merkmal aller Angestellten auszumachen. Im Gegensatz zu den nur ausführenden Arbeitern zeichneten die Angestellten sich angeblich durch die »collaboration à la direction ou à la gestion d'une entreprise« aus, wie es in der Begründung zum Entwurf heißt. Diese herausragende Funktion und ihre große Zahl mache deren Bedeutung für das Wirtschaftsleben der Zeit aus, dabei auf die Delegationstheorie rekurrierend. Die Industrieangestellten wurden zum »état-major des entreprises« erhoben, wobei die Argumentation im Vergleich zur Wirklichkeit der Angestellten paradox anmutet: Die Rationalisierung und Mechanisierung der Büroarbeit vergrößere deren Anzahl wie auch deren Verantwortung als »cadres nécessaires de la production elle-même«, so die Abgeordneten. Den Handelsangestellten wiederum wurde unterstellt, die Vervielfachung der Geschäfte und Handelsoperationen mache sie zu notwendigen »rouages« des Wirtschaftslebens. Der Begriff des »Rädchens« scheint jedoch unbewußt der tatsächlichen Bedeutung zunehmend schlechter ausgebildeter, meist zu bloßen Serviceaufgaben statt zu fachlicher Beratung eingesetzter *commis* näher zu kommen als die Fiktion des verantwortlich Handelnden *collaborateur à la direction de l'entreprise*<sup>59</sup>. Das Gesetz sollte die Interessen der Angestellten schützen, es gehe jedoch nicht darum, die Angestellten der Arbeiterschaft gegenüberzustellen. Allerdings handle es sich um eine »classe intermédiaire« der Wirtschafts- und Sozialordnung, ein »grand élément de liaison et de coordination entre les producteurs qui dirigent et ceux qui exécutent«. Auf dieser Analyse beruhte die Einschätzung als »l'une des grandes élites professionnelles« und »éléments de progrès économique et social«<sup>60</sup>.

Bei der Formulierung der Definition und der weiteren Regelungen des Entwurfs waren die Abgeordneten der PDP stark von der CFTC beeinflusst. Die Vorlage war sogar weitgehend von dem christlichen Gewerkschaftsverband vorbereitet worden, der diesen *statut légal* neben der Pflichtschlichtung und der Einführung eines Kindergeldes in die Liste seiner vordringlichen Forderungen aufgenommen hatte. Die *Démocrates populaires* standen der C.F.T.C. und insbesondere ihrem Generalsekretär Gaston Tessier seit der Gründungsphase nahe, wenn auch die Gewerkschaftsführung nicht offen parteipolitisch agieren wollte. Allerdings legen zahlreiche personelle Querverbindungen nahe, daß der PDP zum Unterstützerkreis der CFTC gehörte und zugleich als Transmissionsriemen für deren politische Aktion fungierte, wie nicht zuletzt der Gesetzentwurf von 1926 zeigt<sup>61</sup>.

Schon im Vorjahr war die Nähe der beiden Organisationen anlässlich des Bankenstreiks offen zutage getreten. Der PDP, ansonsten eher skeptisch gegenüber dem Arbeitskampf als Methode gewerkschaftlicher Aktion, rechtfertigte diese Bewegung. Es handle sich keinesfalls um einen Klassenkampf, das Ziel sei vielmehr die Erlangung eines »juste salaire«, also des von der katholischen Soziallehre seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert propagierten

der: Marcel PRÉLOT, *Les Démocrates d'inspiration Chrétienne entre les deux Guerres (1919–1939)*, in: *La Vie intellectuelle* (1950) S. 533–559. Prélot hatte zusammen mit Raymond Laurent, dem Generalsekretär der Partei und Stadtrat von Paris, ein »Manuel politique« veröffentlicht, das – basierend auf den Überzeugungen der Autoren – als inoffizielle Programmschrift gelten kann: Raymond LAURENT und Marcel PRÉLOT, *Manuel politique. Le programme du Parti Démocrate Populaire*, Paris 1928. Dort findet sich auch der autorisierte Text des Parteiprogramms (ibid. S. 302–309).

59 Alle Zitate: *Débats, Chambre*, 1926, N° 3617, S. 119f. Der erste Artikel lautete im Volltext: »Art. 1<sup>er</sup>. – Est réputé employé tout salarié, qu'il soit au service d'un particulier, d'une entreprise ou administration privée, qui *collabore* d'une façon habituelle à la direction, à la surveillance, aux travaux administratifs, à la comptabilité, à la correspondance, à l'achat, à la vente, à la représentation, à la livraison, au maniement des espèces, à la garde ou à l'entretien des locaux, du matériel et des marchandises« (Hervorhebung durch den Vf.).

60 Ibid. So auch in der Begründung des o. g. Entwurfs zur Weiterentwicklung des Kündigungsrechts von 1933: *Débats, Chambre*, 1933, N° 1409 (S. 298–300).

61 Vgl. DELBREIL (wie Anm. 58) S. 248–251.



gerechten Lohns. Raymond Laurent, seines Zeichens Generalsekretär des PDP und *conseiller municipal* von Paris, wurde beim Stadtrat vorstellig, um die politische Unterstützung der Angestellten einzufordern, die ihnen Presse wie Regierung verweigerten<sup>62</sup>. Der führende Vertreter der Angestellten auf seiten der CFTC bei dem Streik war ein Beispiel personeller Querverbindungen. Nicolas Cacavalle, selbst *commis aux douanes*, war die entscheidende Person hinter der Implantierung der CFTC im Département Bouches-du-Rhône und kandidierte 1928 und 1932 für den PDP bei den Wahlen zur Abgeordnetenversammlung<sup>63</sup>.

Das Projekt zum Angestelltenstatut war dabei Teil umfassender gesellschaftspolitischer Vorstellungen der Partei. Sie nahm eine schwierige Mittelstellung in der französischen politischen Landschaft ein, da sie sich einerseits gegen den Klassenkampf wandte und die Zusammenarbeit aller Produktivkräfte forderte, was ihr Mißtrauen von links bescherte. Andererseits forderte sie soziale Gerechtigkeit und wandte sich gegen liberalen Materialismus und Privilegien, was ihr Skepsis von rechts einbrachte<sup>64</sup>. Sie propagierte die Bindung und Treue des Bürgers an den Staat genauso wie jene des Arbeiters an seinen Betrieb, vermittelt durch »corps intermédiaires«, Körperschaften die unter den Individuen und zwischen Individuum und Staat vermitteln sollten. Als solche galten die Familie, Familienverbände, Kommunen und *syndicats professionnels*. Die Sozial- und Gewerkschaftspolitik der *Démocrates* war auf sozialen Ausgleich angelegt und strikt reformorientiert. Das Ziel war eine »troisième voie« zwischen individualistischem Kapitalismus und etatistischem Sozialismus. Dieser dritte Weg sollte in eine Art organische, berufsständisch strukturierte Gesellschaft münden, in der die soziale und wirtschaftliche Partizipation aller Bevölkerungsschichten gewährleistet sein sollte. Im innerparteilichen Diskurs finden sich Begriffe wie: »démocratie corporative«, »économie organisée«, »économie ordonnée«, »économie disciplinée«, »corporatisme d'association«. Die Begriffe sind so verschieden wie die Vorstellungen, die sich bei den einzelnen Parteiführern dahinter verbargen; was jedoch eindeutig nicht unter diesen Begriffen verstanden wurde, war einerseits der traditionelle Korporatismus der alten, konservativen Eliten, andererseits der moderne Staatskorporatismus des faschistischen Italien. In einer Politik des sozialen Friedens, der Kollaboration der Produktivkräfte und Klassen, einer Politik der Ablehnung des Klassenkampfes war es notwendig, daß die Gewerkschaften zu »syndicats vraiment professionnels« würden, das heißt zu berufsständischen Organisationen. Das »actionnariat ouvrier« und das »actionnariat syndical«, das heißt die Beteiligung der Gewerkschaften wie auch der Arbeiter an den Betrieben sollte die Teilhabe der Arbeitskräfte an Unternehmensführung und Gewinnen sichern. Dem entsprach ein entsprechend aufgeladener Begriff von Arbeit, die nicht wie vom Liberalismus als Handelsware angesehen wurde. Der Arbeit wurde vielmehr ein »caractère personnel« zugesprochen<sup>65</sup>. Die berufsständische Repräsentation sollte nach den Vorstellungen mancher *Démocrates populaires* in ein berufsständisches Wahlrecht münden, das paritätische Kommissionen, beratende Räte auf nationaler und regionaler Ebene und schließlich einen

62 Vgl. *ibid.* S. 246–251, 377–381; zum Bankenstreik von 1925 vgl. *Le Petit Démocrate* 9.8., 30.8., 6.9., 27.9.1925.

63 Vgl. Michel LAUNAY, *La CFTC. Origines et développement 1919–1940*, mit einem Vorw. von Jean-Baptiste DUROSELLE, Paris 1986, S. 221 (Publ. de la Sorbonne, Série France XIX<sup>e</sup>/XX<sup>e</sup>, 25).

64 Zentral ist hier der zweite von vier Hauptpunkten des politischen Credo der PDP, hier zit. nach DELBREIL (wie Anm. 58) S. 95f.: »2<sup>o</sup> volonté de réaliser la démocratie dans l'organisation économique et sociale par une évolution hardiment réformatrice et par une collaboration sincère des divers éléments de la production ...«. Vgl. ähnlich LAURENT, PRÉLOT (wie Anm. 58) S. 303.

65 Vgl. zu dieser Stelle: Déclaration votée par le 3<sup>e</sup> congrès national du Parti Démocrate Populaire, réuni à Orléans les 18, 19 et 20 Novembre 1927, in: LAURENT, PRÉLOT (wie Anm. 58) S. 312–321, hier S. 318.



nach berufsständischen Kriterien zusammengesetzten »Sénat professionnel« hervorbringen könnte<sup>66</sup>.

Im Zusammenhang solcher ständischer Vorstellungen wurde den *classes moyennes* ein entscheidender Platz eingeräumt. Diese sollten gefördert und besonders geschützt werden, da sie als »masse de notre population« entscheidend für das Wohlergehen der gesamten Nation seien<sup>67</sup>. Allerdings ergibt sich ein ambivalentes Bild. Die Projekte zum Angestelltenrecht hatten diese nur ein Jahr nach dem Streik der Bankangestellten vollmundig in die Mittelklassen aufgenommen. Das *Manuel politique* der PDP, verfaßt von Raymond Laurent und Marcel Prélôt, behielt jedoch eindeutig die traditionelle Einteilung der sozialen Gruppen bei: Arbeiter und Angestellte zusammen in einer Kategorie, dann die Unternehmer, die selbständigen Landwirte und schließlich die eigentlichen *classes moyennes*, das heißt explizit Techniker, Vertreter der freien Berufe, Intellektuelle, Händler, Handwerker, Rentner und andere Selbständige<sup>68</sup>.

Besonders interessant ist nun der Vergleich mit einem nur ein Jahr später eingereichten Entwurf der kommunistischen Fraktion zu einem solchen Statut. Dieser wurde unter Federführung des Abgeordneten Albert Fournier durch die vierzehn Mitglieder der kommunistischen Gruppe in der Kammer vorgelegt, darunter auch so bekannte Namen wie Jacques Doriot und Clamamus, die später zusammen den *Parti populaire français* begründeten, oder Marcel Cachin, einer der Gründer des PCF (SFIC). Bemerkenswert ist, daß von den nur noch vierzehn Deputierten der Fraktion tatsächlich sechs im bürgerlichen Leben selbst als Angestellte gearbeitet hatten. Diese Rate dürfte überproportional hoch sein, sowohl im Vergleich zur Sozialstruktur der Bevölkerung wie auch der kommunistischen Wählerschaft<sup>69</sup>. Der Entwurf wurde in der Kammer nicht weiter verfolgt; der Antrag dürfte mit dem Ende der Legislaturperiode »caduc«, also gegenstandslos geworden sein.

Hatte die Vorstellung einer Mitwirkung der Angestellten an der Unternehmensführung in den legislativen Definitionsversuch durch den PDP gemündet, so übernahm die ein Jahr später eingereichte Initiative der kommunistischen Fraktion den ersten Artikel fast wörtlich bis auf eine kleine, aber aufschlußreiche Korrektur in der Semantik. Neben einer Ergänzung der Aufzählung von Arbeitsbereichen wurde statuiert, daß Angestellter sei, wer kein Arbeiter sei und wer in der Verwaltung des Unternehmens »arbeite« (»travaille«) – also keinesfalls, wer an der Unternehmensleitung mitwirke (»collabore«)<sup>70</sup>. Es kann nicht

66 Vgl. insgesamt: *ibid.* S. 71ff., 237–256, 258ff., sowie DELBREIL (wie Anm. 58) S. 98, 235–242, 246–248, 370–381. Welche Parallelen zu ähnlichen Vorstellungen, zum Beispiel zum Konzept einer »économie dirigée« der CGT oder zu Ideologien der »troisième voie« bestanden, würde eine genauere Untersuchung lohnen. Jean Pierre Le Crom gibt in der Einführung zu seiner Studie über das korporatistische System des Vichy-Regimes einige bedenkenswerte Denkanstöße, die helfen sollen, personelle und ideologische Kontinuitäten zu verfolgen – die m. E. aber für die Zwischenkriegszeit nicht erschöpfend sind, vgl. Jean Pierre LE CROM, *Syndicats nous voilà! Vichy et le corporatisme*, Paris 1995.

67 So das Programm der PDP, zit. nach: LAURENT, PRÉLOT (wie Anm. 58) S. 302–309, hier S. 303f.

68 Vgl. *ibid.* S. 247–265, 303f. Marcel Prélôt folgte dieser Einteilung noch in seinem in der Fünften Republik erschienen Werk zur politischen Soziologie. Zwischen den »hautes classes« und den »basses classes«, zu denen er die kleinen Angestellten rechnete, fügte er eine Schicht von *classes moyennes* ein, die sich durch das Vorhandensein eines Vermögens auszeichne: Rücklagen, Ersparnisse, Wohneigentum, Aktienkapital, vgl. Marcel PRÉLOT, *Sociologie politique*, Paris 1973.

69 Vgl. den Entwurf in: *Débats, Chambre*, 1927, N° 5006 (S. 196–198). Im *Dictionnaire des parlementaires* (wie Anm. 35) konnten nachweislich folgende *employés* in der kommunistischen Gruppe von 1924/28 verifiziert werden: Adam (Cie du Gaz de Paris), Barbécot (Handelsangestellter), Baranton (Versicherungsangestellter, dann Cie du Gaz de Paris), Clamamus (Buchhalter, später *directeur commercial* und *expert-comptable*), Gautier (Vertreter), Piquemal (*commis* der PTT).

70 »Art. 1<sup>er</sup>. – Est réputé employé tout salarié, qui n'est pas ouvrier, qu'il soit au service d'un particulier, d'une entreprise ou administration privée, qui travaille d'une façon habituelle à la direction, à la



verwundern, daß sich die Kommunisten in der Begründung ihres Projekts zu einer Klarstellung genötigt sahen, da sie gewohnt waren, die Einheit der Arbeiterschaft im Klassenkampf einzufordern und die »spalterische« Haltung der Sozialisten, der reformistischen und der christlichen Gewerkschaften zu denunzieren: »Messieurs, en réclamant pour l'intéressante et nombreuse catégorie de salariés que sont les employés, une législation spéciale, notre intention n'est pas de creuser un fossé entre ces travailleurs et ceux plus spécialement nommés ouvriers«<sup>71</sup>. Die Kernaussage ihrer gesetzlichen Definition der Angestellten beruhte nichtsdestotrotz auf dem Nebensatz »qui n'est pas ouvrier«.

Gemeinsam seien beide Kategorien die Opfer der Ausbeutung von Arbeitnehmern durch ihre Arbeitgeber. Da sich die Gesetzgebung nur in Teilbereichen auch auf die Angestellten erstreckte, müsse diese Lücke nun geschlossen werden. Die Kommunisten erkannten dabei durchaus die bestehenden, meist gewohnheitsrechtlichen Vorteile vieler Angestellter bei den Arbeitsbedingungen an. Aber auch die in den zwanziger Jahren zunehmenden Nachteile wurden treffend analysiert, nämlich das Fehlen spezifischer Berufsbilder und einer eigentlichen Ausbildung, die dadurch erschwerte Arbeitsplatzsuche, die Rationalisierung der Büroarbeit sowie die Nivellierung bestehender Vorteile. Zentral erschienen ihnen:

- der schmelzende Lohnunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten nach 1914, tendenziell sogar die Umkehrung des Verhältnisses gegenüber Facharbeitern; die teilweise Bezahlung nach Stückzahlen und Arbeitsvorgängen, wie früher in der Industrie üblich (pro Blatt oder Buchungsvorgang);
- Vertragsklauseln, die mit acht bis sechzehn Tagen Kündigungsfrist die *usages* von meist einem Monat unterschritten;
- die Erhöhung der Arbeitszeiten durch die Unternehmer und der Kampf der *patrons* gegen den Achtstundentag im Handel.

Zudem wurde ja die gewerkschaftliche Organisation massiv behindert, was gerade den Unmut der Kommunisten erregte: »L'employé n'ayant, en fait, pas le droit d'association, les syndicats étant systématiquement ignorés des établissements quels qu'ils soient, il est clair que l'esprit de la loi de 1884 est complètement méconnu«<sup>72</sup>.

Ist es schon überraschend genug, so verschiedene Akteure auf diesem Feld zu sehen, so lohnt auch eine Betrachtung der vorgeschlagenen Regelungen im Detail. Beide Initiativen sahen zum Teil ähnliche Neuerungen vor, wobei der kommunistische Entwurf stellenweise wörtlich Bestimmungen des PDP kopierte, sie manchmal modifizierte und erweiterte, und mehrmals weit über diese hinausging. Der PDP hatte sich weitgehend mit der gesetzlichen Bestätigung und Kodifizierung bestehenden Gewohnheitsrechts begnügt. Allerdings ging der Entwurf bei der Garantie von Lohnfortzahlung, Abfindungen und bezahltem Urlaub – die bei weitem noch nicht bei allen Angestelltenberufen üblich waren – über das Übliche hinaus. Die wichtigsten Punkte aus dem Entwurf der *Démocrates populaires* sollen tabellarisch genannt werden<sup>73</sup>:

- enumerative Definition der Angestellten und Ausweitung aller Vorschriften des *code du travail*;
- Probezeit von höchstens drei Monaten;
- Prozentuale Mindestsätze für Überstundenvergütungen;
- Regelung der Kommissionszahlungen für Handelsvertreter;

surveillance, aux études, au contentieux, aux travaux administratifs, à la comptabilité, à la correspondance, à l'achat, à la vente, à la représentation, à la livraison, au maniement des espèces, à la garde ou à l'entretien des locaux, à la garde, à l'entretien ou au maniement du matériel et des marchandises« (ibid. S. 197, Hervorhebungen der Veränderungen durch den Vf.).

<sup>71</sup> Ibid. S. 196.

<sup>72</sup> Ibid. Die rechtliche Deutung stimmte so nicht, da das Gesetz von 1884 keinesfalls die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers, damit verbunden das Recht nach Belieben zu kündigen, einschränken wollte.

<sup>73</sup> Im folgenden wieder: *Débats*, Chambre, 1926, N° 3617 (S. 149–152).



- Suspension des Vertrags bei Krankheit und Arbeitsunfällen statt dessen sofortiger Auflösung;
- gestaffelte Lohnfortzahlung für bis zu sieben Monate;
- Kündigungsfrist von mindestens einem Monat;
- Abfindung je nach Dienstzeit;
- Abfindung für Handelsvertreter, die einen Kundenstamm aufgebaut haben;
- gestaffelter Anspruch auf bezahlten Urlaub (12–25 Tage);
- teilweises Verbot von *clauses de non-concurrence*;
- Garantie der bürgerlichen und berufsständischen Pflichten ohne Lohnminderung (nur beim PCF *expressis verbis* auch der gewerkschaftlichen Betätigung);
- Ausnahme von Angestellten des öffentlichen Dienstes.

Der Entwurf der KP sah – unabhängig von allen Ähnlichkeiten bis in die Formulierungen – nicht nur doppelt so hohe Abfindungen und längere Urlaubszeiten (15–30 Tage) vor und bezog den öffentlichen Dienst mit ein. Er ging über die Neuregelung offener Rechtsbereiche und die bloße Sicherung bisheriger Gewohnheiten weit hinaus. Ein Teil der Dispositionen hätte massiv in die Vertragsfreiheit vor allem der Arbeitgeber und deren Regelungskompetenz innerhalb des eigenen Betriebs eingegriffen. Zu den besonders revolutionären Vorschlägen des PCF gehörten:

- die Verpflichtung zu Tarifverträgen mit den Gewerkschaften, sogenannte »conventions collectives obligatoires«. Dies widersprach dem geltenden Gewerkschaftsrecht und auch dem Gesetz über die *convention collective* von 1919, das diese nur fakultativ vorsah und hätte eine massive Einschränkung der Vertragsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bedeutet;
- die Festlegung von Mindestlöhnen durch paritätisch (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, öffentliche Hand) besetzte Lohnkommissionen der Départements.
- Disziplinausschüsse (*conseils de discipline*) in den Betrieben, die Kündigungen und andere Strafmaßnahmen bestätigen sollten. Dies bedeutete eine Einschränkung der Disziplinar- und allgemeinen Verfügungsgewalt des *patron* im eigenen Betrieb sowie die Einschränkung des Rechts auf freie Auswahl der Mitarbeiter<sup>74</sup>.

Unabhängig davon, daß die Kommunisten als Urheber des Entwurfs keine Chance auf dessen Realisierung hatten, wäre eine Einfügung derart systemfremder Neuerungen in das französische Arbeitsrecht kaum realisierbar gewesen, da auch der Gesetzgeber der Zwischenkriegszeit einen Kompromiß zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer einerseits und der *liberté du travail* als Grundkonstante des Arbeitsrechts andererseits suchen mußte. In einem geradezu ironischen Nachklang individualistischer, liberaler Argumentation des 19. Jahrhunderts propagierten die Kommunisten tatsächlich, dadurch erst die »véritable liberté individuelle de l'employé« zu erreichen<sup>75</sup>.

Die Bemühungen der kommunistischen Fraktion müssen vor dem Hintergrund einer in der Zwischenkriegszeit und nach dem Zweiten Weltkrieg propagierten, spezifisch kommunistischen Mittelstandspolitik gesehen werden. Die marxistische Weltsicht war zwar grundlegend bipolar strukturiert und ging langfristig vom Untergang der Mittelklassen aus. Ihre Existenz wurde als Relikt der alten ständischen Wirtschaftsformen anerkannt, sie bildeten in der kommunistischen Ideologie aber keine eigene dritte Klasse oder gar eine *troisième force*, sondern waren »couches intermédiaires en mouvement«, die nach ihrer Nähe zum Proletariat zu beurteilen waren<sup>76</sup>. Die französischen Kommunisten hatten andererseits

74 Vgl. Débats, Chambre, 1927, N° 5006 (S. 196–198).

75 Vgl. dazu die Ausführungen in IV. Der Entwurf: Débats, Chambre, 1927, N° 5006 (S. 196–198), das Zitat S. 197.

76 Vgl. Georges LAVAU und René MOURIAUX, Le PCF: Quels alliés pour la classe ouvrière? in: LAVAU, GRUNBERG, MAYER (wie Anm. 10) S. 274–292, hier S. 281–283.



schon ab Mitte der Zwanziger Jahre eine »relativ kohärente Mittelstandspolitik«<sup>77</sup> formuliert, die insbesondere auf die klassischen selbständigen Mittelklassen zielte, aber Beamte und Bauern mit in den Blick nahm. Die Wahlniederlagen von 1924 und 1925 führten bei der Führung des PCF zu der Erkenntnis, daß das Potential dieser im Abstieg befindlichen, sich politisch radikalisierenden Gruppe nicht zu verachten war. Daß die Mittelklassen schließlich doch neutralisiert würden, wurde dabei nie angezweifelt. Die parlamentarische Aktion zu Gunsten des selbständigen Mittelstands setzte unmittelbar mit den Beschlüssen der Kongresse und Parteikonferenzen zur Mittelstandspolitik von 1925/26 ein und hatte vor allem propagandistischen Charakter, da die kommunistischen Initiativen in der Regel ohne Aussicht auf eine parlamentarische Mehrheit waren. Die Öffnung der kommunistischen Partei Frankreichs gegenüber den Mittelklassen, die nach einigem Zögern auch von der Komintern abgesegnet wurde, hatte somit vor allem instrumentellen Charakter. Es handelte sich um einen »Nebenschauplatz der kommunistischen Agitation«<sup>78</sup>.

Zwar wurden die Angestellten in der kommunistischen Ideologie eindeutig nicht als Teil der *classes moyennes* aufgefaßt, sondern als integraler Bestandteil des Proletariats<sup>79</sup>. Aber ähnlich wie bei den *Démocrates populaires* kann man die gesetzgeberischen Aktivitäten ihnen gegenüber in Zusammenhang mit dem jeweiligen Mittelklassenprogramm sehen – ohne daß eine der beiden Parteien die Angestellten explizit diesen zugerechnet hätte. Sie spielten bislang als Zielgruppe nur eine untergeordnete Rolle in der kommunistischen Agitation. Gerade der Bankenstreik von 1925 hatte aber auch hier die Aufmerksamkeit auf diese soziale Gruppe gelenkt, die sich im sozialen Abstieg wähnte. Der Abgeordnete Clamamus, seines Zeichens selbst Angestellter, hatte sich mehrmals während des Streiks zu Wort gemeldet, und die Partei hatte mehrmals versucht, auf die Bewegung Einfluß zu nehmen und die minoritäre CGT-U zu unterstützen. Der spätere Entwurf eines Angestelltenstatuts in der parlamentarischen Arbeit der Kommunisten hatte dabei rein instrumentellen Charakter und keine Chance auf Erfolg. Er zielte wie die Mittelstandspolitik – die zur gleichen Zeit initiiert wurde – auf die Verbreiterung der politischen und gesellschaftlichen Basis der Partei in einem Umfeld, das nach 1918/19 teilweise zur politischen Radikalisierung tendierte, wovon auch der anfängliche Erfolg einiger Angestelltengewerkschaften der *Unitaires* zeugt. Unabhängig von ideologischen Festlegungen waren auf dieser taktischen Ebene Zugeständnisse an die Angestellten möglich, wie deren offene Privilegierung durch das Projekt von 1927 belegt. Auf der lokalen Ebene der Arbeitervororte großer Städte, die sich »einer starren klassentheoretischen Analyse entzog« und in denen die Angestellten bereits einen wesentlichen Teil der Bevölkerung ausmachten, konnten die Kommunisten in ihrer konkreten Parteiarbeit so eine Politik in Hinblick auf die »Solidarisierung zwischen Kleingewerbetreibenden, kleinen Angestellten und Arbeitern« betreiben<sup>80</sup>.

Im Gegensatz zum Entwurf der Kommunisten wurde jener des *Parti démocrate populaire* zumindest in der Kammer und deren *Commission du travail* weiterverfolgt. Die Initiative war dort immerhin mit einem Bericht gewürdigt worden, verschwand dann aber in den Mühlen des Parlamentarismus der Dritten Republik. Nach den Wahlen von 1928 hatte

77 Vgl. dazu im folgenden: Andreas WIRSCHING, Kleinbürger für den Klassenkampf? Theorie und Praxis kommunistischer Mittelstandspolitik in Frankreich 1924–1936, in: MÖLLER, RAULET, WIRSCHING (wie Anm. 10) S. 95–116, das Zitat S. 95.

78 Ibid. S. 115f. Diese Taktik war auch nach dem Zweiten Weltkrieg durchaus anknüpfungsfähig wie Wirsching und andere nachweisen: Ibid.; LAVAU, MOURIAUX (wie Anm. 76) S. 274–292; Patrick MASSA, Les classes moyennes vues par le PCF et le PSU (1962–1968), in: Le Vingtième Siècle 37 (1993) S. 45–54.

79 Dies gilt wohl gemerkt nicht mehr im vollen Umfang für das Urteil des PCF in den 70er Jahren, vgl. LAVAU, MOURIAUX (wie Anm. 76) S. 286f.

80 WIRSCHING (wie Anm. 77) S. 109.



Champetier de Ribes die Initiative nochmals eingereicht. Ein Bericht namens des Ausschusses für Arbeit kam jedoch erst zum Ende der Legislaturperiode im Februar 1932 zustande. Nach den Wahlen wurde der Bericht mitsamt eines vom Ausschuss erarbeiteten Gegenprojekts reaktiviert und nochmals ergänzt<sup>81</sup>. Da die Materie nie im Plenum diskutiert wurde, können im folgenden nur summarische Schlüsse aus den wenigen vorliegenden Dokumenten gezogen werden. Die Argumentation der Kommission ordnet sich jedoch in die Geschichte des Arbeitsrechts in Frankreich ein.

Es ist bemerkenswert zu sehen, wie die Kommission in mehreren Sitzungen, gelenkt vom »souci de la méthode«, den Gesetzentwurf der *Démocrates populaires* modifizierte. Von den 29 Artikeln der Vorlage waren immerhin 23 getilgt worden, sei es, da diese sich mit vom Ausschuss gebilligten, zum Teil bereits verabschiedeten Gesetzesvorschlägen überschneiden, wie den Projekten zum Statut der Handelsvertreter (s. u.) oder dem wenig erfolgreichen Gesetz von 1928 über den Kündigungsschutz<sup>82</sup>, das weit hinter den Forderungen des PDP zurückgeblieben war.

Die meisten Teile des Angestelltenstatuts wurden vom Ausschuss jedoch verworfen »à cause de l'impossibilité de les introduire dans le Code du travail«<sup>83</sup>. Diese Formel verweist deutlich auf den Vorbehalt, daß neue Regelungen mit dem *Code du travail* als Ganzem korrespondieren mußten. Die Vorschläge der Abgeordneten waren also nicht vereinbar mit dem allgemeinen Arbeitsrecht: Die explizite, zum Teil genau bezifferte Festlegung von Probezzeiten, Überstundenvergütungen, von Lohnfortzahlung, Abfindungen und bezahltem Urlaub wäre an die Stelle freier Vereinbarungen zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages getreten und hätten so das Grundprinzip des Arbeitsrechts umgestoßen. Ein Teil der damals erhobenen Forderungen wurde erst von der Volksfrontregierung bzw. in der Vierten Republik umgesetzt. Die einseitige rechtliche Bevorzugung der Angestellten war für die *Commission du travail* ohnehin nicht tragbar, da eine einzelne Gruppe (erst recht dieser Größe) nicht ohne weiteres dem Geltungsbereich des allgemeinen Arbeitsrechts entzogen werden durfte. Es war schlicht politisch nicht möglich, den Angestellten zum Beispiel einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub zuzusprechen, von dem die Arbeiterschaft noch weit entfernt war<sup>84</sup>.

Die gesicherte Ausdehnung der Sozialgesetzgebung auf die Angestellten war primäres Ziel beider Gesetzentwürfe von 1926/27 gewesen und wurde auch im Bericht der Kommission von 1932 wieder aufgenommen. Aber nur einige marginale Vorschriften des Projekts des PDP wurden in den Ausschussentwurf übernommen, und dies meist in einer deutlich abgeschwächten Form. In den verbliebenen Artikeln wurden quantitative Aussagen zum Beispiel über die Höhe von Abfindungen und Fristen vermieden und die weitere Klärung an die Arbeitsgerichte verwiesen, die dann auf Grund der *usages* urteilen sollten – eine Regelung, bei der schon im voraus klar war, daß sie einer erneuten Rechtsunsicherheit Tür und Tor geöffnet hätte. Gegenüber der bestehenden Situation hätte diese Vorlage den Angestellten kaum Verbesserungen gebracht. Der Arbeitsausschuss verzichtete damit auf die Formulierung eines regelrechten Statuts. Dementsprechend wurde auch der nun überflüs-

81 Vgl. Débats, Chambre, 1932, Nos 6427 (S. 267f.), 369 (S. 920) und N° 977 (S. 276f.).

82 Débats, Chambre, 1932, Nos 6427, S. 267.

83 Ibid.

84 Versuche der Regierung des *Cartell des gauches*, schon 1925 eine allgemeine Regelung über bezahlten Urlaub für alle Arbeitnehmer durchzusetzen, waren wohl aus den nämlichen Gründen gescheitert. Die postulierte »nécessité de passer de la coutume naissante à la loi« bezüglich bestimmter Berufsgruppen (vor allem die Beamten von Staat, Departements und Kommunen) und einiger Teile der Angestelltenschaft waren nicht ausreichend, um dem noch zögernden Gewohnheitsrecht vorzugreifen. Zu starke Kräfte in Politik und Wirtschaft standen dem entgegen. Vgl. Débats, Chambre, 1925, N° 1943, S. 1559–1561: *Projet du loi instituant un congé annuel pour les travailleurs*.



sige erste Artikel getilgt, der die Gruppe der Angestellten abgrenzen sollte<sup>85</sup>. Ähnlich wie bei der Neuregelung des allgemeinen Kündigungsrechts war letztlich nur die Sicherung des gewohnheitsrechtlichen Status Quo intendiert, wobei auch dieser abgeschwächte Entwurf in der Kammer nicht weiter verfolgt wurde.

## V. Das Scheitern an den Traditionen des Arbeitsrechts

Auch in diesem speziellen Rechtsgebiet zeigt sich, daß nach den Eingriffen der Kriegswirtschaft (z. B. Zwangsschlichtung) und den nur wenig erfolgreichen Versuchen des Jahres 1919, durch Modernisierung des Arbeitsrechts den sozialen Frieden zu sichern (Gesetze über den Achtstundentag und die *convention collective*), die Entwicklung des französischen Arbeitsrechts einen fast vollständigen Stillstand erlebte, der erst mit den Matignon-Abkommen von 1936 gleichsam mit einem Knall überwunden wurde<sup>86</sup>. Das weitgehende Scheitern aller Bemühungen um Implementierung eines Angestelltenstatuts muß dabei in Zusammenhang mit den Traditionen der Sozialpolitik im allgemeinen und des Arbeitsrechts im besonderen gesehen werden.

Im Verlauf der Dritten Republik hatten es Staat und Unternehmer in Frankreich versäumt, den Angestellten einen gesicherten Status einzuräumen und ihre Identitätsbildung als distinkte soziale Gruppe zu ermöglichen. Beide Akteure waren nicht ernsthaft an der Schaffung einer »neuen« Mittelklasse interessiert, wie sie zur gleichen Zeit in Deutschland unternommen wurde. Wirtschaftsfriedliche, von ihren sozialistischen Gegnern als »gelbe« Gewerkschaften (*syndicats jaunes*) diffamierte Organisationen und andere paternalistische Bevormundungsversuche aus der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg waren schnell diskreditiert und wenig hilfreich, einer selbstbewußten Angestelltenschicht zur Geburt zu verhelfen. Die Angestellten selbst nahmen sich zwar als *employés* wahr, damit war aber keine feste Gruppenzugehörigkeit verbunden. Der Begriff war in Frankreich nie so stark mit dem Pathos der Exklusivität aufgeladen, wie man es von deutschen Angestelltenverbänden noch lange gewohnt war. Das Fehlen gesetzlicher Regelungen in Frankreich kann dabei auch auf die besondere Entwicklungslogik der französischen Gesellschaft und des politischen Systems zurückgeführt werden. Die Geschichte der Sozialpolitik in Frankreich zeigt deutlich, daß – bei allen nötigen Differenzierungen – die französische Republik im Gegensatz zum Deutschen Reich dazu tendierte, auf staatliche Interventionen zu verzichten zugunsten der individuellen oder kollektiven Aktion der Betroffenen. Während so in Deutschland schon vor dem Weltkrieg bestehende Trennungslinien aufgenommen und verschärft worden waren, erwiesen sich die sozialen Gruppen in Frankreich als diffuser und schwer abgrenzbar<sup>87</sup>.

85 Vgl. Débats, Chambre, 1932, N° 6427 (S. 267).

86 Eine prägnante arbeitsrechtliche Mängelliste gibt Martin FIEDLER, Betriebliche Sozialpolitik in der Zwischenkriegszeit. Wege der Interpretation und Probleme der Forschung im deutsch-französischen Vergleich, in: Geschichte und Gesellschaft 22 (1996) S. 350–375, hier S. 362.

87 Vgl. zum Thema der Sozialpolitik in vergleichender Perspektive ein Themenheft der Zeitschrift Geschichte und Gesellschaft, hier insbesondere: Heinz-Gerhard HAUPT, Bemerkungen zum Vergleich staatlicher Sozialpolitik in Deutschland und Frankreich (1880–1920), in: ibid. 22 (1996) S. 299–310; sowie Sandrine KOTT, Gemeinschaft oder Solidarität? Unterschiedliche Modelle der französischen und deutschen Sozialpolitik am Ende des 19. Jahrhunderts, in: ibid. S. 311–330. Es ist zu beachten, daß es sich bei dem konzeptionellen Gegensatz von französischer »Solidarität« und deutscher »Gemeinschaft« um eine zeitgenössische Vereinfachung handelt. Nichtsdestotrotz kann man dieser – wie auch dem Gegensatz von Staatsskeptizismus und deutschem Interventionsstaat – eine gewisse Berechtigung nicht absprechen. Die erwähnten »gelben« Gewerkschaften um Paul Lanoir und Pierre Biétry existierten zwischen 1899 und 1912 und konnten, wenn auch nur kurzfristig, begrenzten Einfluß erringen, worauf Edward J. Arnold im Gegensatz zur traditionellen Gewerkschaftshistoriographie hinweist: Edward J. ARNOLD, The Right Wing and the Working



Im Widerstreit von Staatsintervention und liberalen Grundwerten stellte die *liberté du travail* die zentrale Position des französischen Liberalismus in der Arbeitsrechtspolitik dar. Diese juristische Doktrin prägte noch um 1900 große Teile der politischen Führung des Landes und stand in einem konfliktreichen Verhältnis zu allen zeitgenössischen Bemühungen um Arbeitsschutz und kollektive Regelung des Arbeitsverhältnisses. Trotz des schwindenden Einflusses der *Républicains libéraux* – so Sabine Rudischhauser zu den Protagonisten des demokratisierten Liberalismus der Dritten Republik – beeinflusste dieses Denken die Entwicklung des Arbeitsrechts bis in das 20. Jahrhundert hinein. Das Ideal des Vertrags zwischen gleichberechtigten Partnern entsprach dem liberalen Verständnis der *liberté du travail* im Sinne der absoluten Vertragsfreiheit, unter welche auch der *contrat de louage de services* fiel. Diese Gedanken basierten auf den naturrechtlichen Ideen der Aufklärung, insbesondere auf einem abstrakten Ideal der individuellen Freiheit, wie es John Locke formuliert hatte, als er entgegen der feudalen Tradition das Eigentum des Menschen an seiner eigenen Arbeitskraft postulierte. Diese Vorstellungen fanden ihren Niederschlag in der Entwicklung des bürgerlichen Rechts, in dessen großen Kodifikationen im Zeitalter der Französischen Revolution wie dem Allgemeinen Landrecht für die Preussischen Staaten (1794) und dem Code Napoléon (1804)<sup>88</sup>.

Hatte der Gesetzgeber der Revolutionszeit beabsichtigt, jegliche vermittelnde Institution zwischen Individuum und Staat abzuschaffen und die Freiheits- und Bürgerrechte des Einzelnen, insbesondere die Gewerbefreiheit zu stärken, so bedeuteten das Koalitionsverbot und der absolute Schutz der *liberté du travail* von 1791 tatsächlich den Rückzug des Staates aus den Arbeitsbeziehungen. Dies beraubte den Arbeiter jeglichen Schutzes vor Ausbeutung durch den *patron*, sowohl des staatlichen Schutzes als auch der sozialen Kontrolle durch nichtstaatliche Körperschaften, wie sie vor der Revolution bestanden hatten. Die Auswüchse des liberalen *laissez-faire* erzwangen jedoch mit der Mechanisierung und Industrialisierung der Arbeitsabläufe gerade die Intervention des Staates, die erst um die Wende zum 20. Jahrhundert in Frankreich einsetzte. Neben die staatliche Reglementierung trat zudem die Neuorientierung auf die kollektive Regelung des Arbeitsverhältnisses durch Verbände und Tarifverträge. Der Doyen des französischen Arbeitsrechts, Guillaume Camerlynck, umschrieb diese Entwicklung als Abwendung vom »monopole de louage de services comme source des rapports individuels de travail« durch eine »transposition sur le plan collectif de rapports demeurés jusque-là strictement individuels«<sup>89</sup>. Das Arbeitsrecht

Class. The Case of the Syndicats Jaunes, in: DERS., The Development of the Radical Right in France. From Boulanger to Le Pen, Basingstoke u. a. 2000, S. 33–68.

88 Vgl. RUDISCHHAUSER (wie Anm. 29) S. 11–35; AUBIN, BOUVERESSE (wie Anm. 29) §§ 43–131; verwiesen sei auf die klassische Stelle bei John LOCKE, Two Treatises of Government, hg. von Peter LASLETT, London 1967, 2<sup>nd</sup> treatise, § 27. Die Tradition der *liberté du travail* geht in Frankreich bis in die Revolutionszeit zurück. Nach mehreren Vorstufen wie dem *Décret d'Allarde* vom 2.–17. März 1791 war mit dem *Loi Le Chapelier* vom 14. Juni 1791 ein umfassendes Verbot von berufsständischen Vereinigungen oder auch nur zeitweiligen Koalitionen durchgesetzt worden, das sich gegen jegliche Beschränkung der Gewerbefreiheit richtete, aber auch das Eigentumsrecht des Arbeiters an seiner Arbeitskraft einschloß. Schwerpunkt gesetzlicher Regelungen war lange Zeit die strafrechtliche Verfolgung von Eingriffen in die Vertragsfreiheit (*atteinte à la liberté du travail*). Die negative Koalitionsfreiheit stand bis in die 1890er Jahre im Zentrum des liberalen Diskurses. Im Jahre 1864 war zwar der spontane Arbeitskampf straffrei gestellt worden, nicht aber der organisierte, kollektive Streik. Es brauchte noch 20 Jahre, bis im Gesetz über die Legalisierung der Gewerkschaften von 1884 das Koalitionsverbot von 1791 aufgehoben wurde und *syndicats professionnels* zugelassen wurden. Diese arbeiteten immer auf einem schmalen Grat zwischen Machtlosigkeit und strafbarem Eingriff in die Vertragsfreiheit; ihre rechtliche Situation blieb prekär.

89 Guillaume H. CAMERLYNCK, Le contrat de travail, Paris 1982, Bd. 1, S. 8–27, die Zitate S. 8, 14 (Droit du travail I/1). Francis Hordern weist darauf hin, daß der Begriff des *contrat de travail* erst



distanzierte sich auf diese Weise vom Zivilrecht und gewann an Autonomie, wofür nicht zuletzt die Verkündung eines eigenen *Code du travail* 1910 und 1912 ein Zeichen war<sup>90</sup>.

Die Analyse der Entstehung des Gesetzes über die *convention collective* von 1919 durch Claude Didry zeigt auf, wie wichtig der Begriff der Arbeitsfreiheit nach dem Ersten Weltkrieg blieb. Diese war neben drei verschiedenen Konzeptionen von Kollektivität, die in diesem Gesetz Ausdruck fanden, die vierte tragende Säule und zugleich eine der Ursachen für die geringe Bedeutung, welche die neue Regelung entfaltete. Das klassische bürgerliche Prinzip als Ausdruck des individuellen Willens, der sich neben und vor dem kollektiven Willen ausdrücken mußte und für diesen als konstitutiv angesehen wurde, verhinderte, daß eine demokratische Mehrheitsentscheidung durch eine Mitarbeiterversammlung den einzelnen binden konnte. Jeder Arbeiter konnte in Ausübung seiner negativen Koalitionsfreiheit bestimmen, ob er dem Tarifvertrag beitrug oder nicht, beziehungsweise konnte jederzeit von der Konvention zurücktreten<sup>91</sup>.

Abgesehen von den beiden Eckdaten 1919 und 1936 (Accords Matignon) läßt ein kurssorischer Blick in die *Tables du Journal Officiel* der Zwischenkriegszeit tatsächlich vermuten, daß in den 17 Jahren zwischen diesen innenpolitischen Krisen scheinbar keine materielle Weiterentwicklung des französischen Arbeitsrechts stattfand. Gesetzesprojekte der Zeit stellten weniger innovatorische Akte dar, denn vielmehr einen Rekurs auf bestehendes Gewohnheitsrecht. Viele Projekte wurden letztlich gar nicht in Gesetzesform gegossen, da sie in den Ausschüssen der Kammer ohne weitere Lebenszeichen verschwanden oder spätestens an den notorischen Streitigkeiten zwischen Kammer und Senat scheiterten. Die Bereitschaft zur Ergänzung des *Code du travail* war grundsätzlich nur dort vorhanden, wo Lücken in der allgemeinen Regelung des Arbeitsverhältnisses bestanden oder bereits bestehende *usages* allgemeinverbindlich werden sollten. Dies betraf zum Beispiel die Bestätigung und Sicherung von gewohnheitsrechtlichen Schutzvorschriften zum Beispiel bei Kündigung oder die formelle Bestätigung des Vertrags der *représentants de commerce* als Arbeitsvertrag.

Diesen Handlungsreisenden und Vertretern, einer den Angestellten nahestehenden Gruppe von Arbeitnehmern, deren arbeitsrechtliche Stellung in den zwanziger und dreißiger Jahren kaum definiert war, war nach langem Tauziehen ein eigenes Rechtsinstitut genehmigt worden. Bei ihnen war lange Zeit die Natur des Vertrages zwischen Vertreter und Firma umstritten gewesen. Ein Handelsreisender im Auftrage einer einzigen Firma wurde meist als deren Arbeitnehmer angesehen, da er allein ihrer Aufsicht unterstellt war. Jedoch wurde diese Eigenschaft nicht jenen Vertretern zuerkannt, die auf Rechnung mehrerer Firmen Geschäfte tätigten. Sie handelten nach gängiger Rechtsauffassung als bevollmächtigte Zwischenhändler (*mandataires*), waren also jeglichen arbeitsrechtlichen Schutzes beraubt. Generell war für Vertreter die Art der Entlohnung nicht gesetzlich geregelt, die

um 1900 diskutiert wurde, als im Rahmen der Kritik der rein zivilrechtlichen Sicht der *contrat de louage de services* in Frage gestellt wurde. Die Forderung nach Revision des *Code civil* in Fragen des Arbeitsvertrags sei seit den 1830er Jahren auch unter Liberalen weit verbreitet gewesen und sei auch in der Dritten Republik aufgenommen worden. Vgl. Francis HORDERN, *Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII<sup>e</sup>–XX<sup>e</sup> siècle)*, in: *Cahiers de l'Institut Régional du travail (IRT)* 3 (1991) S. 1–120, hier S. 63, 73–79.

90 LE GOFF (wie Anm. 40) S. 108–116.

91 Vgl. Claude DIDRY, *La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919*, in: *Annales HSS* 56 (2001) S. 1253–1282, hier S. 1279, sowie ausführlicher zum zeitgenössischen juristischen und soziologischen Diskurs: DERS., *Naissance de la Convention Collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX<sup>e</sup> siècle*, Paris 2002 (*Recherches d'histoire et de sciences sociales*, 94). Vgl. zur *convention collective* auch: Michel DESPAX, *Conventions collectives*, Paris 1966, S. 25–54 (*Traité du droit du travail VII*), sowie: Jacques LE GOFF, *La naissance des conventions collectives*, in: *Droits* 12 (1990) S. 67–79.



ihnen zustehenden Kommissionen befanden sich in einem rechtlichen Graubereich. Als Zwischenhändler hätte aber für sie der *Code de commerce* gegolten. Eine Intervention des Gesetzgebers war wünschenswert und wurde seit 1925 in der französischen Abgeordnetenkammer angestrebt<sup>92</sup>.

Die einzelnen Vorschläge zur Regelung der Problematik nahmen ihren Ausgang wieder bei der Frage des Kündigungsrechts der *voyageurs, représentants et placiers* (VRP), da zunächst sichergestellt werden mußte, daß sie überhaupt durch einen Arbeitsvertrag an ihre Unternehmen gebunden waren. Damit gälte das Arbeitsgesetzbuch, und sie hätten das Recht auf Schadensersatz bei Vertragsauflösung nach Art. 1780 C.civ.<sup>93</sup>. Die Frage des Vertragsverhältnisses und der Vertragsauflösung nimmt dementsprechend auch im späteren Gesetz breiten Raum ein. Der Vertretungsvertrag wurde eindeutig als Arbeitsvertrag definiert. Aus dessen Bruch erwuchsen gestaffelte Kündigungsfristen bis zu drei Monaten und das Recht auf Schadensersatzzahlungen bei Nichteinhaltung der Frist oder ungerechtfertigter Kündigung. Die Zahlung von Kommissionen wurde erstmals außerhalb des bürgerlichen Rechts geregelt. Das Gesetz war auf alle bestehenden Verträge anzuwenden, dem entgegenstehende Vereinbarungen waren nichtig. Für Streitfragen waren die *Conseils de prud'hommes* an Stelle der Handelsgerichte zuständig. Ein ergänzendes Dekret von 1938 regelte zudem die Ausweitung und Anwendung der Gesetze über Arbeitsunfälle und deren Entschädigung und Versicherung, die Gültigkeit des Gesetzes über den bezahlten Urlaub (*congés payés*) von 1936 und die Anwendung der Vorschriften über das Kindergeld (*allocations familiales*)<sup>94</sup>.

Weshalb wurde nun diese vergleichsweise kleine Gruppe mit einem Rechtsstatut im Sinne eines *régime particulier* dotiert – ganz im Gegensatz zur Angestelltenschaft in ihrer

92 Vgl. Artikel »Représentant de commerce« in: LAROQUE, CAMERLYNCK (wie Anm. 15) Bd. 4, §§ 2f. In Einzelgebieten hatte es bereits eine Regelung gegeben: 1907 wurde die Zuständigkeit der Handelssektion der *Conseils de prud'hommes* für Handelsvertreter festgelegt. Mit Gesetz vom 17. Juni 1919 wurde der Artikel 2101 C.civ., der das Recht auf Kommissionen regelt, auf Vertreter ausgedehnt. Mit Gesetz vom 23. April 1924 wurde der Lohn der Periodizität einer Gehaltszahlung unterworfen und schließlich mit Dekret vom 28. Oktober 1935 die Sozialversicherung auf Handelsvertreter ausgeweitet. Eine einheitliche Regelung des Status der Handlungsreisenden und Vertreter war jedoch nicht erfolgt. Vgl. zur Rechtslage auch Débats, Chambre, 1927, N° 4038 (S. 283f.).

93 Zu nennen sind die Initiative des Abgeordneten Humbert Ricolfi von 1925 und die von Armand Le Douarec geführte Initiative von 1927, der sich dann auch Ricolfi wieder anschloß, vgl. Débats, Chambre, 1925, N° 2011 (S. 28) und ibid. 1927, N° 4038 (S. 283f.). Die Initiative Le Douarecs unterstützten Abgeordnete aller Fraktionen, wobei die Parteien des Kartells etwa ein Drittel der über 140 Unterzeichner stellten. Dazu gesellten sich über 30 Vertreter der *Union républicaine démocratique* und weitere Deputierte des Zentrums und des rechten Flügels in der Kammer.

94 Vgl. im folgenden den Text des Gesetzes in: Journal Officiel, Lois et Décrets, 1937, S. 8162 (20. Juli 1937): »Loi du 18 juin 1937 instituant un statut légal des voyageurs, représentants et placiers de commerce et de l'industrie«; in Verbindung mit JO, Lois et Décrets, 1938, S. 4252 (9. April 1938): »Décret du 7 avril 1938 relatif au statut légal des voyageurs, représentants et placiers de commerce et de l'industrie«. Seit den ersten Initiativen von 1925 vergingen zwölf Jahre mit mehreren Entwürfen und Berichten in beiden Kammern. Das Regierungsprojekt (*Proposition Lamoureux*, benannt nach dem späteren radikal-sozialistischen Arbeitsminister im 2. Kabinett Chautemps 1933/34) wurde trotz langwieriger *navette* zwischen den Kammern nie beschlossen – bis die Volksfrontregierung das Projekt schließlich von neuem auf die Tagesordnung setzte und gegen anhaltenden Widerstand des Senats schließlich durchsetzte. Zu den Entwürfen vgl. Débats, Chambre, 1932, N°s 371, 2768, 4207, 6460; ibid. 1937, N° 2179 (S. 464). Weitere Dokumente und die parlamentarischen Debatten zum Gesetzgebungsverfahren in: Débats, Chambre, Annexes: 1932 – N°s 6460, (15<sup>e</sup> législature:) 371; 1937 – N°s 2179, 2443, 2444; Débats, Sénat, Annexes: 1936 – N°s 11, 563; 1937 – N°s 101, 122, 443, 482; Débats, Chambre, 1937, Comptes rendus, S. 2184–2187; Débats, Sénat, 1937, Comptes rendus, S. 295–305, 307–309, 320–336, 835–837.



Gesamtheit. Die Dokumente aus dem Gesetzgebungsprozeß lassen Rückschlüsse auf einige Punkte zu, die dies begründen können. Seit 1927 fand die Idee einer Regelung der Thematik bei Abgeordneten aller Parteien, abgesehen von den nicht einbezogenen Kommunisten, großen Anklang. Die rechtliche Lage der Vertreter war mehr als unbefriedigend, da die Rechtsprechung der Handelsgerichte und der Appellationsgerichte mit ihrer Orientierung am *Code commercial* der sozialen Wirklichkeit der abhängig beschäftigten Handelsreisenden nicht mehr entsprach. Für diese spezielle Gruppe von Arbeitnehmern war schon die bloße Gültigkeit des Arbeitsrechts nicht gesichert, sie standen teilweise außerhalb des gültigen Rechts. Zusätzlich waren in ihrem Fall spezielle, der Materie inhärente Probleme zu lösen, wie die Festlegung des Umgangs mit Kommissionen und Verkaufsprovisionen oder die Möglichkeit, daß ein Vertreter im Dienste mehrerer Firmen stehen konnte. Eben dies waren spezifische Umstände, welche die Schaffung eines Sonderrechts rechtfertigten. Das Arbeitsverhältnis der Angestellten war dagegen prinzipiell durch das Arbeitsgesetzbuch gedeckt. Spezifische Sonderfälle, die eine über den *Code du travail* hinausgehende Regelung nötig gemacht hätten, gab es bei den *employés* nicht.

Der relativ kleinen Gruppe der *représentants de commerce* konnte ein Sonderrecht zugestanden werden, solange dieses ihnen keinen Vorteil vor den anderen Arbeitnehmern verschaffte, sondern allein ihren besonderen Arbeitsbedingungen gerecht wurde. Der Regelungsbedarf wurde schließlich – auch unter dem Druck der Interessensgruppen – als so dringend erachtet, daß der Berichterstatter des Handelsausschusses der Abgeordnetenkammer empfahl, das vom Senat modifizierte Projekt ohne weitere Änderungen anzunehmen. Trotz berechtigter Bedenken solle eine weitere Verzögerung vermieden werden, um den *voyageurs, représentants et placiers*, die schon lange auf eine derartige Regelung warteten, eine ausreichende rechtliche Grundlage ihrer Arbeit zu schaffen. Ein nochmals modifizierter Entwurf wurde tatsächlich innerhalb von nur zwei Tagen von beiden Kammern beschlossen<sup>95</sup>. Das Gesetz, das auf den massiven Druck der Gewerkschaften hin zustande gekommen war, gewährte den *représentants de commerce* damit den Status von Lohnempfängern sowie die aus dem *Code du travail* erwachsenden Rechte und klärte strittige Rechtsfragen<sup>96</sup>.

Im Gegensatz dazu wurde der gewohnheitsrechtliche Kündigungsschutz der Angestellten und Handlungsgehilfen nur indirekt bestätigt, nämlich als allgemein gehaltene Novelle des Artikels 23 des *Code du travail*. Die Neufassung sicherte die generelle Geltung des regionalen Gewohnheitsrechts aller Arbeitnehmer, führte aber nicht die geforderten gesetzlichen Mindeststandards für Angestellte ein. Das Gesetz von 1928 bezog sich ausdrücklich auf die jeweils geltenden *usages* beziehungsweise tarifvertragliche Regelungen, die dem Ideal der Vertragsfreiheit entsprachen. War eine allgemeine Regelung durch einheitliche Fristen zugunsten aller Beschäftigten schon nicht opportun, so lehnte die *Commission du travail* der Kammer erst recht eine nur auf die *employés* bezogene Neuregelung des Kündigungsrechts, also die Schaffung eines Sonderrechts durch die Hintertür, ab. Und ein *régime particulier*, also ein eigenes Rechtsstatut, war zu keiner Zeit im französischen Parlament durchsetzbar. Der Ausschußentwurf von 1932 stellte nur einen ephemeren Versuch dar, die

95 Vgl. dazu den Bericht des Abgeordneten Léon Marescaux vom 25. Mai 1937: *Débats, Chambre*, 1937, N° 2444 (S. 627).

96 Die Anwendung einzelner Regelungen war jedoch unklar, wie eine Reihe parlamentarischer Anfragen bezüglich der Auslegung des *statut professionnel* schon im Jahr 1938 zeigen (vgl. *Tables du Journal Officiel, Débats parl.*, 1938, S. 136). Das Gesetz wurde in dem Maße zum Mißerfolg, in dem die Arbeitgeber versuchten, einen fakultativen Charakter der neuen Regelungen geltend zu machen, worin sie von einer restriktiven Rechtsprechung unterstützt wurden. Erst eine erneute Gesetzesreform vom 7. März 1957 konnte solche Versuche unterbinden, vgl. »*Représentants de commerce*« (wie Anm. 92) §§4–6.



weitgehenden Gesetzentwürfe der *Démocrates populaires* und der Kommunisten von 1926/27 zu ersetzen.

Die noch vorherrschende Doktrin der *liberté du travail* in Verbindung mit der unbedingten Gleichbehandlung aller Gruppen von Beschäftigten machten letztlich eine Sonderregelung unmöglich. Da sich die Abgeordneten dessen bewußt waren, benutzten sie in den Begründungen der Gesetzentwürfe Strategien, welche diese Einwände vorwegnehmen sollten und auf die besonderen Umstände des Arbeitsverhältnisses der Angestellten abhoben. So argumentierten der Abgeordnete Coty wie auch der Gesetzentwurf des PDP von 1933, daß die Angestellten von der vorherrschenden Rechtsunsicherheit im Kündigungsfall besonders betroffen seien. Die rund hundert Abgeordneten um Albert Brom wiesen darauf hin, daß gerade eine rechtseinheitliche Regelung in Frankreich und den *départements recouvrés* erst durch eine Angleichung geschaffen werden müsse – diese mithin ein Gebot der Gleichbehandlung war, wobei die dortige Rechtslage als das fortschrittlichere Modell angesehen wurde. Der umfassende Entwurf des PDP von 1926 begnügte sich weitgehend damit, gewohnheitsrechtliche Privilegien zu vereinheitlichen und in Gesetzesform zu gießen.

Eine Sonderregelung konnte im Fall der Angestellten weder mit hygienischen Maßnahmen, mit dem Arbeitsschutz oder mit einer besonderen Schutzbedürftigkeit eines prekären Arbeitsverhältnisses begründet werden, wie dies zum Beispiel für Seeleute, Bergleute, Bahnangestellte, Freiberufler und Handelsvertreter oder zum Schutz von Frauen und Kindern der Fall war<sup>97</sup>. Der Formalismus einer auf zweifelhaften abstrakten Kriterien bzw. auf überkommenen, zeitgenössisch nur noch bedingt gültigen Privilegien beruhenden Unterscheidung von *employés* und *ouvriers* war mit dem egalitären Gehalt des französischen Rechts nicht vereinbar. Eine Rechtswirkung konnten Privilegien nur entfalten, wo sie als *usages* oder durch vertragliche Regelung gleichsam als wohlerworbene Rechtsansprüche bestanden, die von beiderseitiger Anerkennung abhängig waren. Zugleich fehlten den Angestellten auf Grund ihrer relativ niedrigen Löhne schlicht die materiellen Grundlagen, die es ihnen ermöglicht hätten, ihre distinkte soziale Position zu bewahren und sich als exklusive Gruppe von Arbeitnehmern zu konstituieren. Die verspätete und schwache Organisation dieser Gruppe, verbunden mit der Spaltung der Gewerkschaftsbewegung nach 1919, verhinderte schließlich eine effektive Lobbyarbeit zugunsten der *employés*.

97 Eine Reihe von *Régimes spéciaux* findet sich in der Regel im Anhang zum *Code du travail* abgedruckt. Das französische Arbeitsrecht ging bis in die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts in der Regel von einer besonderen Schutzbedürftigkeit von Frauen und Kindern oder von Arbeitern in besonders gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Berufen aus. Für Journalisten, Freiberufler oder eben Handlungsreisende war meist die ungeklärte Art der Rechtsstellung gegenüber dem Unternehmen (Arbeitsvertrag, Vertretungsvertrag, Auftrag o. ä.) der Grund für eine gesonderte Regelung. Auf die besondere Notwendigkeit und Schutzbedürftigkeit als Kriterium von Regelungen für begrenzte Gruppen verweist auch HORDERN (wie Anm. 31) S. 27f., 81f.